



Universidad Nacional del Comahue  
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Carrera de Especialización en Trabajo Social Forense

Trabajo Final Integrador

**“SER MUJER EN LA POLICÍA DE LA PROVINCIA DE  
NEUQUÉN”**

**Autora:** Lic. María Fernanda Izquierdo DNI: 28.180.660

**Tutora:** Dra. Suyai García Gualda

*San Martín de los Andes, junio del año 2024.-*

“Hacer teoría sin acción es soñar despiertos, pero la acción sin teoría amenaza con producir una pesadilla”.

(Trichler cit. en. Segato, 2017, p.9)

## ***ÍNDICE***

Resumen 4

Introducción 5

### **Capítulo I**

#### **POLICIA DE LA PROVINCIA DE NEUQUÉN**

Historia y formación del personal de la Policía de Neuquén 9

La formación policial bajo la lente de género 15

El proceso de incorporación de las mujeres a la institución policial 20

### **Capítulo II**

#### **DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES, CIUDADANÍA Y GÉNERO APLICADA A LAS FUERZAS POLICIALES**

Cambios socioculturales y avances normativos e institucionales. 24

Reconocer lo singular dentro de una trama compleja 29

CONCLUSIÓN 32

BIBLIOGRAFÍA 35

## **RESUMEN**

El presente trabajo es en sí una construcción bajo la presentación de una monografía que parte con una necesidad explícita de reflexionar acerca de la transversalización de la perspectiva de género en entramados institucionales de características y trayectorias androcéntricas y patriarcales, como es la Policía de Neuquén.

El contenido ha sido seleccionado e identificado en el ámbito laboral en el que como mujer y trabajadora social me desempeño profesionalmente, así como también, está comprendido en el campo de la práctica social forense en la que las y los trabajadores sociales ejercemos nuestra profesión.

Lo forense no se restringe ni al ámbito judicial ni a la realización de pericias, sino que está presente en toda circunstancia en que se hallan comprometidos derechos y obligaciones jurídicas. El Trabajo Social Forense, designa una especialidad, centrada en la interfaz entre los sistemas legales y humanos de una sociedad, con la finalidad de conocer, comprender, explicar y evaluar situaciones presentes y pasadas, y anticipar situaciones futuras, a partir de estudios sociales, pericias, evaluaciones y diagnósticos. (Krmptotic, 2013 p.51).

En efecto, desde mi quehacer formo parte de la lista de mujeres que trabajan dentro de las fuerzas policiales y por lo tanto, el trabajo de las mujeres en policía no me es ajeno. Su realidad cotidiana, sus posibilidades de ingreso y de desarrollo de carrera, del mismo modo, que los obstáculos a los que se enfrentan para alcanzar puestos de liderazgos, están atravesados por relaciones de poder y de autoridad, corporizadas en masculinidades e incorporadas en términos de Bourdieu, a los habitus mismos que definen las relaciones interpersonales.

En este sentido, y más aún, reflexionando sobre cuántas mujeres deciden e ingresan a la Policía de Neuquén, es que me propongo enfatizar en la categoría analítica género, entendida como un concepto relacional, que no se refiere exclusivamente a las mujeres, sino a los vínculos y relaciones de poder y cómo y cuánto influyen las asignaciones construidas socio-culturalmente en el mayor equilibrio o desequilibrio de los mismos, siendo la división sexual del trabajo, uno de los espacios centrales de reflexión para superar las miradas estereotipadas sobre qué “se puede hacer” y que “no se puede hacer”.

Personalmente, aunque no es tarea sencilla, pretendo que la presente monografía contribuya a ampliar la visión profesional y a problematizar qué hay detrás de lo aparente, en lo discursivo; desnaturalizarlo y ponerlo en evidencia, cuantas veces sea necesario y sin temores. Resultando preciso “*ponerse las gafas violetas*” y trabajar con perspectiva de género.

Palabras claves: Derecho a la igualdad laboral, Mujeres Policías, Perspectiva de Género.

## ***INTRODUCCIÓN***

El presente Trabajo Final Integrador se desarrolló bajo la modalidad monográfica articulando el ejercicio profesional con algunos de los materiales bibliográficos propuestos durante el cursado para obtener el Título de Especialista en Trabajo Social Forense cohorte 2018-2020 de la Universidad Nacional del Comahue.

El ejercicio profesional se lleva a cabo dentro de la Policía. Integro uno de los Equipos de Trabajo Psico-Social del interior de la provincia de Neuquén, cuya atención se basa en el accionar profesional con el/la efectivo policial en actividad, interviniendo en aquellas situaciones que puedan repercutir en su desempeño laboral.

La propuesta surgió en el marco de pensar y reflexionar sobre las formas de transversalizar la perspectiva de género al interior de los organismos estatales, sobre todo, y en particular, en entramados institucionales de características y trayectorias androcéntricas y patriarcales.

Incorporar la perspectiva de género es criticar la concepción androcéntrica de la humanidad que dejó afuera la mitad del género humano: las mujeres. Esta visión androcentrista hace referencia a la práctica, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia. Desde una perspectiva androcéntrica, los hombres construyen el sujeto de referencia y las mujeres quedan invisibilizadas o excluidas. La perspectiva de género reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática. Sin embargo, plantea que la dominación de género produce la opresión de género y ambas obstaculizan esa posibilidad (Lagarde 1996. p. 13)

En este sentido, se precisa contextualizar a la fuerza policial de la provincia de Neuquén, como institución, formada bajo reglamentaciones y normativas antañas y propias, que acuerdan de manera verticalista y jerárquica con una lógica de adoctrinamiento para el personal policial. Instituida, hace más de un siglo, como Policía de Territorio en 1887, durante la administración del gobernador, Manuel José Lascoaga, y décadas más tarde, con la provincialización de Neuquén, se creó en 1957 la Policía de Neuquén.

Esta fuerza armada y de seguridad, por décadas, fue netamente compuesta por varones. La incorporación de mujeres a la Policía de Neuquén fue gradual, primero ocupando puestos administrativos y de maestranza y luego en el año 1991, se establecía el primer grupo de mujeres formadas en la Escuela de Cadetes “Comisario Inspector Adalberto Staub”, que egresaron para integrar el cuerpo de seguridad en la jerarquía de oficial.

En la actualidad, aquellas mujeres que ingresaron siendo jóvenes-adolescentes, hoy, luego de transcurrir su carrera policial e ir ascendiendo, se encuentran en las últimas jerarquías, en lugares estratégicos de conducción policial y otras, se han retirado. Es oportuno destacar que las y los efectivos policiales ingresan a la Institución y transitan más de la mitad de su vida en la misma, retirándose de la actividad laboral institucional con un promedio de edad entre los 45 y 50 años.

En ese trayecto de vida policial-institucional, estas mujeres han acompañado y vivido una serie de cambios socioculturales, no solo desde los avances legislativos, sino también por la creciente visibilización de las mujeres en el ámbito público y laboral. Actualmente existe un cupo de 2.108 mujeres policías.

Sin embargo, debido a la fuerte impronta androcéntrica existe un papel reservado para las mujeres en las fuerzas policiales. Esto, muestra y habla de un sujeto policial entendido como eminentemente masculino, donde la mirada acerca de la realidad de las mujeres y sus vínculos laborales, están atravesados por relaciones de poder, bajo una concepción homogeneizante, que tienen como resultado un trato y una posición estereotipada y desigual.

De manera que, en esta monografía es menester mencionar los discursos y prácticas que se vinculan con las múltiples formas de ser varón, instruidos con ciertas características, impuestas y dispuestas desde la misma formación policial.

Masculinidades hegemónicas, culturalmente esperadas, se visibilizan en el conjunto de discursos y prácticas en el que son socializados/as, teniendo por consiguiente los beneficios y privilegios que se desprenden del ejercicio de estos mandatos a través de los cuales los varones son reconocidos y tratados. Por consiguiente, dada la creciente incorporación de mujeres a las fuerzas policiales el gran conjunto de varones policías, sin distinción de jerarquías, muestra hoy, cierto déficit relacional y comunicacional con las mismas, que debe ser necesariamente revisado en función de las nuevas legislaciones que acompañan los derechos personales y laborales de estas mujeres policías. Considerando que nuevas masculinidades son posibles a fin de vivenciar nuevas oportunidades para vivir una vida libre y de respeto para con otros/as.

Como otra característica constitutiva de esta estructura que revaloriza el sistema patriarcal, se asume un poder jerárquico, que requiere de la subordinación para su existencia. De manera que, la diferenciación en el personal policial -superior y subalterno- son posiciones dentro de una estructura común, por todos/as aceptada y compartida. En los discursos de la subordinación, cuando se desea doblegar al otro/a, muchos de los epítetos aluden a la sexualidad que reviste una forma particular de sometimiento. Tal vez, porque la estructura de género es una de las modalidades en que puede revelarse esta estructura de poder. Las relaciones de poder están signadas por el estatus y la dicotómica del par varón/mujer: expresan siempre una demarcación de posicionamientos jerárquicos y de valores diferenciales. Se constituyen, por esto, en una arena donde sobre imprimir formas de sujeción, donde “el polo jerárquico se constituye y realiza justamente a expensas de la subordinación del otro/a” (Segato 2003, p. 31).

En este sentido, y en concordancia con la autora Mariana Sirimarco (2004), en la formación de este “sujeto/a policía”, sus cuerpos son coartados en sus relaciones sociales, personales, familiares, eróticas y económicas desde el comienzo, donde se encarnan un orden cerrado, de clausura, comenzado por la exclusión y el distanciamiento de la “vida civil”; buscando un cuerpo despojado de sus antiguas marcas o signados por otras nuevas y así se van reconfigurando, siguiendo otros parámetros, a veces difíciles de asimilar, derivada de esta cultura organizacional.

Estos discursos y procedimientos socializadores y vehiculadores de desigualdades estructurales, ha despertado en mí, la necesidad de desarrollar un trabajo relacionado con las estructuras de género y de cómo se inscriben en la vida de mujeres policías, lo

cual en este tipo de instituciones es un desafío, si se considera que el contexto y escenario puja con restricciones, de lo que decir y qué no decir, donde lo institucional prevalece sobre lo personal, lo “policial” sobre “lo civil”.

El escenario y población objeto son las mujeres policías de la provincia de Neuquén. El marco epistemológico de trabajo, está dado por las teorías feministas y los estudios de género, de los cuales se obtienen diversas imágenes y pensamientos de autoras y autores, que en sus escritos, argumentan sobre las relaciones de género que oprimen y ponen en desventaja a las mujeres dentro de este tipo de organización. La variedad y complejidad de estas teorías feministas proporcionan un marco para explorar temas y metodologías interesantes que se reflejan en las perspectivas particulares de quienes hacen investigación feminista. Entendiendo por feminismo “todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones, orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres, causadas por las estructuras patriarcales imperantes, y lograr, por tanto, su emancipación y la constitución de una sociedad en la que ya no tenga cabida las discriminaciones por razón de sexo o género” (Castells 1996 p. 25). El feminismo no es solamente una postura teórica; es además, una opción política en el sentido de que la producción del conocimiento es una de las bases para la acción y la lucha, en busca de mayor justicia y equidad social para las mujeres y otros grupos socialmente excluidos. De hecho, la posibilidad de que los/as sujetos hablen, evidencien sus condiciones de subordinación y el significado que le dan a las mismas es, de por sí, un acto de subversión epistémica. De igual importancia, el propio marco jurídico, da la posibilidad de comprender aspectos vinculados con las desigualdades de los derechos de las mujeres, reconocidos con casi un siglo de retraso con respecto a los derechos humanos de los varones; normativas generales y sus impactos culturales con relación a la perspectiva de género como categoría analítica.

La metodología utilizada se basa en la combinación de métodos cualitativos y las metodologías feministas. Castañeda Salgado (2019), se refiere a estas últimas, y dice que tienen sentido en el marco de una línea de investigación, y en el campo de la investigación feminista, en el que la forma particular de conocer y de producir conocimientos, caracterizada por su interés en que éstos, contribuyan a la transformación social radical, particularmente en lo que atañe a la erradicación del androcentrismo, el sexismo y la dominación patriarcal presentes en el hacer científico y académico vigente.

De este modo, se utiliza el pensamiento de autoras y autores expertas/os en la materia, así como resultados de estudios, investigaciones, publicaciones, textos legales específicos, junto con la recopilación de las experiencias de las mujeres policías con las que he tenido la posibilidad de intervenir.

El método, necesariamente no sexista y no androcéntrico, será parte clave de la metodología feminista. Además, en este trabajo se valora el lenguaje no sexista, la pretensión es no caer en estereotipos discriminatorios, como dice Luciana Peker:” la búsqueda es de una libertad dinámica que transpire cambios puede ser cambiada, por eso se intercambian femeninos, masculinos, x, todos y todas, o barras de ellos/ellas en la diversidad de letras que convoquen a ser leídas y abrir fronteras sin corsé ni reglas fijas” (2018, p.10).

Los modelos metodológicos para la intervención social deberán contemplar el carácter complejo y dinámico de la realidad social y formular las dimensiones analíticas que permitan detectar las representaciones sociales y la evolución en tales sujetos/as institucionales, con el propósito de fomentar la conciencia crítica de la población objeto, ya que, en este tipo de Instituciones, lo “instituido”, como aquello establecido bajo normas y valores, conforman un sistema de roles<sup>1</sup> que en general deja un espacio casi nulo a fuerzas instituyentes.

En efecto, la monografía cuenta con tres apartados: el primero en donde se precisan algunos conceptos acerca de la historia y formación del personal de la Policía de Neuquén y la importancia de reflexionar sobre la transversalización de la perspectiva de género que guía el trabajo, recuperando el proceso de incorporación de las mujeres a esta institución; el segundo apartado se centra en los cambios socioculturales, en la que los avances legislativos han contribuido y continúan contribuyendo a problematizar cada vez más la división sexual del trabajo y la profesionalización de las mujeres en las fuerzas policiales. El trabajo cierra presentando algunas reflexiones finales alcanzadas, posiblemente dando lugar a nuevos interrogantes sobre los procesos de profesionalización de las mujeres policías.

---

<sup>1</sup> Schvarstein L. “Psicología Social de las Organizaciones” Nuevos Aportes Ed. Paidós Bs.As. pág 26 “De lo Instituido e Instituyente: Cuando lo que quema, construye”.

## CAPÍTULO I

### POLICIA DE LA PROVINCIA DE NEUQUÉN

#### Historia y formación del personal de la Policía de Neuquén

Para iniciar este apartado es oportuno situar a Neuquén, ciudad fundada oficialmente el 12 de septiembre del año 1904 y nombrada provincia en 1955. La provincia como tal está ubicada al noroeste de la Patagonia. Limita al norte con la provincia de Mendoza; al este y al sur, con la provincia de Río Negro; y al oeste con la República de Chile.

Previo a su fundación y como parte de la historia de la integración de la región patagónica en Argentina, en 1884 por la Ley 1532, era conformada y denominada Territorio Nacional Neuquén. En esa época, el gobernador de Neuquén, designado por el Estado Central fue el coronel Manuel José Olascoaga. Durante su administración se crea el Departamento de Policía y se designa el primer cargo de Comisario. El 4 de agosto de 1887, simultáneamente con el establecimiento de la capital territorial en Chos Malal, se instaló el primer cuartel de Policía. Años más tarde, precisamente el 12 de septiembre de 1904, se establece en la ciudad de Neuquén la capital del Territorio Nacional de Neuquén.

Desde esa época y hasta la provincialización, la Policía del Neuquén, denominada policía de territorio, estuvo subordinada al régimen de la Policía Nacional a través de su estatuto orgánico, aprobado el 22 de enero de 1946. La designación de los cargos policiales, surgían a través de una práctica común: simpatías personales, amiguismos, recomendados y la satisfacción de compromisos políticos para acceder a un empleo público.

Como un representativo ejemplo, se cita en el libro *Guardianes del Orden* (Wagner, 2000) una “circular confidencial”, fechada el 16 de junio de 1916, por medio del cual el director general de Territorios Nacionales se dirigió al Gobernador Elordi haciéndole conocer el listado de personas que eran recomendadas para ser nombradas en el Territorio Nacional del Neuquén. Por esto le exhortaba al mandatario tuviera a bien tenerlas en cuenta para cuando considera oportuno proponerlas al Ministerio del Interior. Así, el funcionario porteño sugería: “\_(...) Severo L. Cortes, para comisario, recomendado al señor ministro por el Dr. Ramón J. Cárcano; para subcomisario u oficial de policía, recomendado al suscripto por el Sr. E. Fernández Górgola, del diario “La Unión”\_(...)”.

Estas eran, en gran parte, algunas de las pautas que se imponían en el ingreso de efectivos y que generaban injusticias y desigualdades, en tanto que la dotación de personal subalterno (tropa) estaba constituida mayoritariamente por personas de una casi nula instrucción y con características particulares. Dentro de una variada gama había sujetos audaces, aventureros, dispuestos a enfrentar la adversidad y forjarse un porvenir a través de un empleo estable, unos con antecedentes o conceptos vecinales desfavorables y otros con vicios que resultaban a toda vista incompatibles con la función que debían cumplir.

Otro aspecto para considerar era el presupuesto fijado para el funcionamiento de la policía absolutamente insuficiente, así como también los haberes percibidos, por lo que una conveniente selección de personal era muy difícil llevar a cabo; simplemente se

incorporaba a quien se ofrecía para el puesto y si tenía caballo mejor aún. Incluso el personal superior (comisarios) en un principio era civiles sin poseer una preparación específica, por lo que debían cumplir sus funciones apelando a su buen criterio o razonamiento.

En 1955, con la promulgación de la Ley Nacional 14.408 se determina la provincialización de todos los Territorios Nacionales existentes, por lo que los organismos públicos cesaban en su dependencia del Gobierno Nacional creando a su vez los órganos necesarios para su funcionamiento, conforme lo prevé la Constitución Nacional. De este modo, el 17 de abril de 1957, mediante el Decreto N° 1205, se creó la Policía Provincial.

El 1 de junio de 1960, se creó la Escuela de Policía del Neuquén, para la formación y capacitación del personal policial en seguridad pública y ciudadana. El 10 de julio de 1961, la Legislatura de la Provincia de Neuquén, por Ley N° 208, creó la Escuela de oficiales y agentes, que funcionó desde el año siguiente en la calle Mendoza 360 de Neuquén Capital.

El 15 de septiembre de 1963, mediante Decreto 1282/63 se bautizó a la Escuela de Cadetes de la Policía de Neuquén con el nombre de “Comisario Inspector Adalberto STAUB”, en virtud de quien se había desempeñado como jefe de Policía de Territorio de Neuquén.

Los primeros oficiales de policía egresaron en el año 1963. No obstante, por razones presupuestarias no permitieron continuar con su funcionamiento y en el año 1967, los aspirantes a policías debieron ser formados en la Escuela Regional de la Policía de Río Negro con sede en la ciudad de Viedma. Finalmente, a partir del año 1972, la Escuela de Cadetes de Neuquén reinició sus actividades continuando hasta el presente.

A partir del año 2004 la Escuela de Cadetes se sitúa en calle Obrero Argentino 1500, de Neuquén Capital. Según la página oficial de la Policía de Neuquén, la misión es formar y educar cadetes con el fin de capacitarlos/as para el ejercicio de la profesión policial sea en el cuerpo seguridad o penitenciario, e incorporarlos/as al cuadro del personal superior de la institución, brindándoles las competencias e idoneidades que sustentan las bases profesionales de los y las Oficiales Ayudantes<sup>2</sup> que inician su desempeño como oficiales subalternos de la fuerza. Hoy en día, son condiciones de ingreso ser argentino/a, naturalizado/a o por opción; tener aprobado/a el ciclo secundario completo sin adeudar materias al momento de inscribirse; tener dieciocho años como mínimo y veinticinco años como máximo; no tener tatuajes en zonas visibles con uso regular del uniforme; no poseer antecedentes civiles ni penales; Constancia de Registro Provincial deudores alimentarios morosos; Constancia de Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género. Los Cadetes, denominación de los/as alumnos/as de esta Escuela, reciben instrucción durante dos años, bajo un régimen de internado.

Por su parte, la Escuela de Aspirantes a Agente de Policía “Cabo Primero Juan Ariel Belarde”, ubicada en Plaza Huincul, se orienta a la formación integral de becarios/as

---

<sup>2</sup> La jerarquía correspondiente al cuadro de Oficiales es la que sigue: Oficial Ayudante, Oficial Subinspector, Oficial Inspector y Oficial Principal, dentro de los/as Oficiales Subalternos; Subco-misario y Comisario, dentro de los/as Oficiales Jefes; Comisario Inspector, Comisario Mayor y Comisario General, dentro de los Oficiales Superiores.

civiles, como Agentes de la Policía de Neuquén, apuntando a la adquisición de habilidades técnicas y sociales, destrezas y conocimientos básicos. Los requisitos de ingreso son: ser argentino/a, naturalizado/a o por opción; tener aprobado/a el ciclo secundario completo sin adeudar materias al momento de inscribirse; tener dieciocho años como mínimo y veintiocho años como máximo; no tener tatuajes en zonas visibles con uso regular del uniforme; no poseer antecedentes civiles ni penales; Constancia de Registro Provincial deudores alimentarios morosos; Constancia de Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género. Tiene una modalidad de internado de diez meses de duración. Todos/as los/as postulantes pasan por una serie de instancias previas donde son evaluados/as y una vez resuelta la aprobación de la admisión el área de reclutamiento se encarga de comunicar a los/as postulantes su ingreso a la fuerza policial.

Además, la policía provincial, concentra siete institutos académicos unidos bajo la órbita de la Dirección Institutos Policiales. Estos, están destinados para las fuerzas de seguridad y penitenciaria provincial y nacional, como así también, se encuentra abierto a determinados sectores de la comunidad brindando carreras de nivel terciario gratuitas con título oficial de validez nacional. Conocer estos espacios de formación y socialización inicial de la carrera policial, es fundamental, ya que allí, se conforma un sistema de carácter obligatorio y permanente, en el cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, ascenso y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio a los/as integrantes de las Instituciones Policiales. Las instancias de formación están conformadas por prácticas de subordinación del otro/a y de discursos propios de una institución formada bajo reglamentos y normativas surgidas de la Ley Orgánica Constitutiva<sup>3</sup>. Es aquí, donde se legitima una estructura de poder, que acuerda de manera verticalista con una cadena de mando basada en jerarquías forjada por una histórica mayoría de varones.

La lógica de adoctrinamiento, en este entramado institucional, va forjando, no sólo un/a sujeto/a masculino/a sino también un/a sujeto/a institucional, al que se le impone una cierta forma de ser y actuar a través de mandatos que subordinan el cuerpo individual al cuerpo político-social-institucional y que colaboran en la conformación de un/a sujeto/a con “estado” policial. El argumento guarda relación en que el *ser policía* se vuelve una identidad excluyente, el paso por estas escuelas iniciales implica un periodo transformativo, un movimiento donde la adscripción a la institución no puede generarse más que rompiendo con lo civil para ser introducidos/as en el nuevo estado que habrá de caracterizarlos/as: el policial (Sirimarco, 2004). Entender semejante valoración requiere comprender la separación que se marca con la “sociedad civil”<sup>4</sup>, producto, tal vez, de considerar que “ser policía no es un trabajo, es un estado”. El periodo educativo policial, antes que una transición, conlleva un cambio de paradigma, en tanto es la ruptura de posturas (civiles) pasadas la que posibilita la posterior adquisición del nuevo estado. Se acuerda con Sirimarco (2004) que esta formación inicial no implica referirse de manera directa con la labor policial, con el ejercicio cotidiano de la función policial, sino que está relacionada con la sociedad civil a la que se los/as separa.

---

<sup>3</sup> Ley Provincial 0715/2003- Ley Provincial 2081/94.

<sup>4</sup> “Sociedad civil”, en términos de expresar una referencia a todo lo que no pertenece a una fuerza de seguridad. En su sentido de otredad frente a la cual se dirime el proceso de construcción del sujeto policial.

El sujeto policial se construye a lo largo de toda su carrera policial y en la multiplicidad de ámbitos distintos, del que la escuela de instrucción<sup>5</sup> es solo una inicial y una parte. La instrucción cumple un rol fundamental en las estructuras educativas, como modalidad de acción que remite a la rutinización y el aprendizaje de diversas técnicas corporales. Independiente de los contenidos teóricos que atraviesan el espacio de estas escuelas, lo corporal tiene un gran protagonismo. La idea de “pertenencia” del cuerpo individual a la esfera institucional, se va moldeando y se establece un campo semántico que evoca a sentidos, como el uso de la fuerza física, la dureza, la jerarquización, las nociones de subordinación y obediencia, como formas que rigen las relaciones que allí se desempeñan. Esto, queda evidenciado en lo que respecta a decisiones de la vida privada, que deben ser “autorizadas” desde lo institucional. Por ejemplo, el salir del país, el casarse, el querer estudiar una carrera terciaria, entre otras. También, se ha escuchado decir o sugerir sobre la cantidad de hijos/as que pueden tener, como otra forma de subordinar el cuerpo del otro/a a la institucionalización. Esto devela como los cuerpos se convierten en lienzos en los que se imprimen procesos históricos-políticos, ya que tanto el Estado como el Mercado tienen injerencia y potestad sobre ellos. Los cuerpos necesitan disciplinarse para ser, para reafirmar su inclusión.

Por todo lo dicho, reflexionar acerca del cuerpo como categoría de análisis es decisivo para analizar la dimensión política de la formación policial, que construye un orden simbólico, dominante e institucional, que juega un papel importante en el proceso de producción de estos/as sujetos/as. El cuerpo, es tomado casi de manera naturalizada como territorio de poder, como un cuerpo objeto. Lamas (2000) toma el aporte de Bourdieu, quien refiere que el cuerpo aparece como un ente/artefacto simultáneamente físico y simbólico, producido tanto natural como culturalmente y situado en un momento histórico concreto y en una cultura determinada. El cuerpo experimenta, en el sentido fenomenológico, distintas sensaciones, placeres, dolores y la sociedad además le impone acuerdos y prácticas psicolegales y coercitivas como un “deber”. El corpus de práctica y discursos que se utilizan en alusión al cuerpo es un elemento central en el pasaje al nuevo estatus, que debe conquistarse por medio de la superación de pruebas y desafíos, y en las que puede existir humillación, degradaciones, opresiones, malos tratos, que tienen como objetivo una ruptura con el pasado, ya que se crea una tensión entre el afuera-adentro, como una especie de contraste. En síntesis, para ello, los cuerpos son sometidos a nuevos entrenamientos y marcaciones. Justamente esto es lo que configura una de las pautas que permite “forjar” o “templar” el carácter del personal policial. El trabajo les exige fuerza, resistencia, cierto grado de insensibilidad, rudeza y solidaridad con el grupo (Connell, 1995). En definitiva, esas prácticas que se reflejan en el cuerpo, involucran relaciones sociales y símbolos institucionales en las que ciertas versiones particulares de masculinidad se constituyen ajustándose a cuerpos cargados de significado y significados corporalizados (Connell, 1995). Por lo dicho, los cuerpos masculinos no pueden comprenderse como objetos neutros y ajenos a las prácticas sociales, pues se encuentran regulados, administrados, involucrados, influenciados, atravesados y constituidos en y por numerosas prácticas como es en este caso el trabajo policial. Por ello no resulta extraño, que la perspectiva allí conciba una concepción hegemónica de la masculinidad que entiende que los hombres portan una masculinidad natural y que sus cuerpos son maquinarias. Las mujeres no quedan exentas de este

---

<sup>5</sup> Estas Escuelas de Formación son variadas como se nombraron al inicio, pero a los efectos de esta monografía se especificó en los cursos preparatorios para Agentes (personal Oficiales) y para Agentes (personal suboficiales).

entrenamiento. Empero, las diferencias biológicas y fisiológicas entre varones y mujeres son reales y evidentes; la cuestión no es negarlas sino comprender cómo esas diferencias son parte de construcciones de género que ocasionan desigualdades. Pues, las relaciones de género se realizan y simbolizan, también, en los desempeños corporales, de tal modo que las destrezas, características, usos y cuidados del cuerpo masculino se convierten en argumentos de diferenciación de la feminidad y en pruebas simbólicas de superioridad. Esto se traduce, como explica Luis Bonino (2008), en conductas guiadas por la lógica éxito/fracaso y dirigidas a garantizar de manera permanente el control sobre sí y sobre los/as demás.

Otra característica de este primer entrenamiento/instrucción rígido es la falta de interacción con el afuera, la restricción en el contacto físico y telefónico con su familia. Los vínculos se mediatizan por la autorización de sus superiores y son restringidos a los fines de semana o de manera eventual. Es menester aclarar que el término “superior”, se utiliza con relación a la estructura jerárquica y verticalista que marca la Policía. El trabajo policial implica estar en contacto permanente con una estructura jerárquica explícita, ya que esta institución organiza a sus miembros de modo vertical, donde el liderazgo, el ejercicio de mando y la obediencia forman parte de la rutina y organización laboral. Y es en este contexto de instrucción, que el cuerpo, ya no les pertenece ni a Aspirantes ni a Cadetes, sino a sus Superiores. Es en el cuerpo, donde el “superior” expresa su capacidad de dominio y poder, es decir, donde el “poder de policía” se traduce en poder sobre el cuerpo, ya sea para poseerlo y dirigir sus acciones o para imprimir en las marcas y comportamientos sociales. Se ejerce lo que Foucault (1975) denomina, “poder disciplinario”, basado en la vigilancia constante, la normalización de comportamientos y la corrección de desviaciones. Se regulan los cuerpos y las conductas.

En estas prácticas y representaciones corporales la fuerza física emerge como propia, necesaria y distintiva del hacer policial. Como una capacidad profesional apreciada. Aparece una desmesurada atención a la apariencia: gestos, modismos, usos del cuerpo. Lo que Simoni Lahud Guedes (1997) llama lenguaje corporal: exhibición masculina de fuerza, dureza y valentía. Este lenguaje corporal está inscripto en las posturas corporales, que entre hombres iguales (porque no incluye a todos los hombres) genera identidades y constituyen la condición de actuación del sujeto policial, significando las cualidades que se consideran inherentes a dicha profesión.

El ejercicio de la fuerza física se complementa con la manipulación de armas considerada como la fuerza letal. A los/as miembros de la policía le está permitido la portación de arma y ejecutarla, no obstante, para ello se requiere de entrenamiento y habilidad. En tanto, funcionarios/as públicos/as tienen la autoridad legal y legítima, pero excepcional en relación con otros/as, para usar la fuerza coactiva contra otros/as individuos/as (Bittner, 2003).

Claramente, la idea de la fuerza física es del orden masculino y prescinde de cualquier justificación, ya que se encuentra avalada por la visión androcéntrica que se impone como neutra...“el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: la división sexual del trabajo (...) el mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuales...” (Bourdieu 2000,p. 22-24).

En definitiva, el cuerpo como herramienta clave en sus prácticas y representaciones, de acuerdo con el uso de la fuerza, gestos, modismos, valentía que encarnan el ideal policial, producen y reproducen nociones de género, en el que las mujeres pertenecientes a las fuerzas de seguridad no aparecen como ejemplos normalizados.

Este ideal del arriesgado trabajo es escenificado hasta por aquellos/as que no encajan en ese molde. La violencia y la agresividad no suelen ser reconocidas como prácticas de las mujeres en policía, sino suelen reconocerse como excepción. Al respecto se escucha decir: “Ella manejaba la tonfa<sup>6</sup> de manera muy precisa, tal es así que la querían contratar en un boliche local”. Aquí se reconoce no solo su destreza y profesionalismo, sino que se enfatiza por el hecho mismo de ser mujer. La relación entre el uso de la fuerza y los sentidos de la feminidad es compleja. La fuerza física, brutalidad o violencia puesta en práctica por mujeres ha sido poco documentada y frecuentemente invisibilizada, ya que la fuerza policial coloco a la mujer al sentido de la feminidad para dar mayores precisiones, en un lugar particular con respecto al uso, la justificación y la simbolización de la fuerza física.

En este contexto, además, el poder, es acompañado por un dispositivo de legitimación y sostén institucional, el cual no está exento de complejidad. Ese orden construye un discurso necesario e impuesto para el propio beneficio, que estructura, induce, configura símbolos, valores, normas, relacionadas con la lealtad, identificación, pertenencia y jerarquización, con un propio lenguaje y reglas de conducta que funcionan como estrategias discursivas para la conformación requerida. En definitiva, estructura un sujeto/a detentador/a de mando y autoridad, dominante y adoctrinador/a del cuerpo de los/as otros/as.

Asimismo, acompaña a este periodo de instrucción inicial, que se va completando y profesionalizando a lo largo de la carrera policial, otro concepto interesante para comprender la dinámica de la cultura ocupacional de los/as miembros de las fuerzas policiales, es el de “cultura policial”: noción que no remite a un orden normativo, escrito y legal sino más bien a un terreno conformado por modos de pensamiento y acción que posibilita que ese espacio se reproduzca, mantenga y actualice. Desde la década de 1960, el concepto de cultura policial, definido de múltiples formas, fue utilizado para explicar las peculiaridades de las prácticas policiales. En este sentido, los/as diversos/as autores/as coinciden, en general, en que las acciones policiales guardan cierta recursividad y uniformidad en los diferentes contextos (Nabaes Jodar 2017). Janet Chan reformula la idea de “cultura policial” por medio de la utilización del concepto bourdeano de “habitus de clase” definido como la “forma incorporada de la condición de clase y de los condicionamientos que esta condición impone” (Bourdieu, 2013, p.100), a partir de la idea de que al estar un conjunto de agentes situados en unas condiciones de existencia homogéneas, que imponen unos condicionamientos homogéneos, éstos producirán sistemas de disposiciones también homogéneas, las cuales resultarán apropiadas para engendrar prácticas semejantes (Bourdieu, 2013, p. 100). Bourdieu considera al habitus de clase o de grupo como un sistema subjetivo, pero no individual de estructuras interiorizadas (esquemas de percepción, de concepción y de acción), el cual resulta apto para explicar la concertación objetiva de las prácticas de los

---

<sup>6</sup> PR-24 o tonfa policial: arma versátil utilizada para realizar técnicas de defensa.

agentes individuales y la unicidad de la visión del mundo que comparten (Bourdieu 2013, p.98). Caracteriza los habitus individuales como una forma de diversidad dentro de la homogeneidad, es decir, que, dentro de una clase, expuesta toda a unas condiciones objetivas similares, cada sistema individual de disposiciones es una variante estructural de los otros, en la que se expresa la singularidad de su posición en el interior de la clase y de la trayectoria (Bourdieu, 2013, p.98). Si tomamos a los/as efectivos policiales como clase, expuesta toda, en cierta medida, a las condiciones de existencia propias del campo de trabajo policial, se podrá esperar que los/as policías sean portadores de habitus similares, aumentando la similitud de los/as mismos/as a medida que aumente la cercanía de las posiciones ocupadas por cada persona dentro de la clase, así como la semejanza de sus experiencias pasadas. La idea de la existencia de un gradiente de similitud/disimilitud entre los habitus de los/as efectivos policiales, en relación directa con la cercanía de las posiciones que ocupen dentro de la clase, así como de la semejanza o desemejanza de sus historias individuales, pone en cuestión la afirmación de la existencia de una cultura policial unívoca y generalizada entre todos/as los/as miembros de la organización policial, a la vez que afirma y explica la existencia de cierta diversidad cultural. De acuerdo con esta idea, todos/as los/as policías guardarían ciertas similitudes generales en la medida en que compartan cierto número de experiencias y se diferenciarían también en la medida de la diferencia de tales experiencias. Por lo tanto, es esperable encontrar similitudes entre los/as efectivos que realizan tareas parecidas, en lugares cercanos, que ostentan iguales rangos y que provienen de los mismos sectores sociales. La utilidad del marco teórico bourdieano en la medida en que contempla la posibilidad de que existan múltiples culturas dentro de una organización ha sido resaltada ya por Janet Chan (2012, p.76), a lo cual puede agregarse que, a partir de la idea del habitus de clase, en la forma de un gradiente de similitud/disimilitud, puede pensarse en la cultura policial como un gran conjunto de parecidos y diferencias, asociados a las posiciones ocupadas por los/as efectivos dentro del espacio social y a la similitud de sus trayectorias pasadas. De modo que, la similitud de los habitus de los/as efectivos policiales ayuda a explicar, tanto la semejanza de sus pensamientos y prácticas, como la experiencia que estos/as vivencian en relación con la existencia de un grupo diferenciado del que forman parte.

En adelante, se intenta reflexionar sobre la importancia de incorporar la transversalización<sup>7</sup> de la perspectiva de género en entramados institucionales donde el perfil de la figura policial, está influenciado/a por estereotipos de género, conceptos de masculinidad, masculinidad hegemónica y la consecuente división sexual del trabajo que atraviesa estos conceptos.

### **La formación policial bajo la lente de género**

El concepto de género según Monica Tarducci (2016), nos permite entender que aprendemos a ser varones y mujeres, según lo que las sociedades van definiendo como lo propio de lo femenino y lo masculino en un momento histórico determinado. Por lo tanto, lo socialmente considerado masculino y femenino constituye una relación social, cultural e histórica específica. No hay nada “natural” en cómo expresamos la femineidad y la masculinidad. El género es a la vez una categoría de diferenciación y un

---

<sup>7</sup> La transversalidad es una teoría feminista, una metodología para la investigación, un trampolín para una agenda de acciones en el ámbito de la justicia social.

factor de discriminación y dominación. En nuestra cultura, todavía se promueve un modelo de género que le otorga mayor valor a lo masculino por sobre lo femenino y define a los varones a partir de la razón, la fuerza, la energía, la no manifestación de emociones, el autocontrol y la independencia. Incentiva a los mismos, a ciertos comportamientos como la competitividad, la demostración de virilidad y la búsqueda del riesgo en determinadas circunstancias.

Estos comportamientos, están inscriptos y son requisito fundamental en una institución mayoritariamente compuesta por varones, que como dice Sirimarco (2004), presta desmesurada atención a la (aparición de) masculinidad. O, si se quiere, a la sobre-masculinización. La forma de caminar, la apostura, los gestos, el tono de voz se vuelven detalles trabajados minuciosamente. Lo que importa es la posesión de aquellas marcas que testimonian la virilidad.

La categoría de habitus de Bourdieu (1996, p.87), permite comprender el mecanismo de retransmisión por el que las estructuras mentales de las personas toman forma en la actividad de la sociedad. En este sentido, "...lo determinante es el proceso de encarnación (embodiment), de la organización en el cuerpo de las prescripciones culturales" (Lamas, 2000, p.16). Esas ideas acerca de lo que se suponen como características propias de las mujeres y de los varones, vivenciadas como si fueran verdades objetivas y repetidas de manera inconsciente, configuran estereotipos de género, los que basados en mitos y prejuicios influyen sobre las actitudes y comportamientos de las personas y su manera de ver el mundo, pero también sobre la manera de verse a sí mismo/a. Por lo tanto, se van configurando miradas estereotipadas sobre qué "se puede hacer" y que "no se puede hacer", que atraviesan los vínculos y la cotidianidad de todas/os. Un ejemplo de ello, son las mujeres dentro de las fuerzas policiales y sobre todo de seguridad.

El ingreso de las mujeres para integrar los cuerpos de seguridad ocurrió cuando ya muchos de los cuerpos policiales de varones habían celebrado varios años desde su nacimiento. Desde 1979 se produjo el ingreso a la planta policial del personal femenino de la Policía del Neuquén. En primera instancia fueron nombradas como Agentes de policía para una posterior reubicación en el cuadro de Oficiales. En 1982 ingresaron 9 (nueve) mujeres mediante los Decretos provinciales 508, 509, 510 y 1237. En el año 1989 se realiza el primer curso formativo policial bajo las características de instrucción y educación policial, con extensión en el tiempo del cual egresaron 27 (veintisiete) mujeres que fueron asignadas como celadoras, pero que, llevaron adelante tareas de seguridad con provisión de armamento y uniforme reglamentario. Este, fue el primer grupo de mujeres formado para tareas de seguridad y custodia de detenidas. Mediante el Decreto 572/89 fueron nombradas en la planta policial como Agentes de Policía de alta en Comisión en la función de celadoras. El año 1991, fue aun más significativo en la vida de las mujeres policías, ya que, egresó de la Escuela de Cadetes "Comisario Inspector Adalberto Staub", el 1 de abril de dicho año, la primera promoción de mujeres en la jerarquía de Oficiales en las fuerzas policiales. Ellas, se formaron bajo las mismas condiciones que el personal masculino. La modalidad, fue de carácter intensivo y separado del grupo de varones. Egresaron en 1992, mediante Decreto 2926 como Oficiales Ayudantes de Policía, 26 (veintiséis) mujeres, que se transformaron en la primera promoción formada en una Escuela bajo la modalidad de Cadete. En 1994 se produce el segundo ingreso de mujeres a la Escuela de Cadetes de Policía, las que a

diferencia del primer cursado de seguridad del año 1991/1992, fue bajo la modalidad de internado mixto, compartiendo actividades áulicas y formativas con los cadetes varones.

Para muchas de estas mujeres policías pioneras ha supuesto toda una vida laboral, ya que algunas han llegado a la edad de retiro habiendo dedicado toda su vida a esta profesión hasta entonces “exclusiva” del género masculino. Hoy, transcurridos un poco más de 30 años de aquella fecha, la reflexión acerca del camino institucional de formación recorrido, el proceso por el que atravesaron, las estrategias que desarrollaron para incorporarse, capacitarse, integrarse y ser reconocidas como mujeres policía en la misma institución, conlleva a la reflexión acerca del espacio mismo que ocupan en las fuerzas de seguridad, y de cómo, no solo esto influye en su identidad como mujer, sino, además, en el ejercicio del poder, de la autoridad y del liderazgo, sus vinculaciones y diferencias, y la relación entre estos conceptos y el estereotipo de la masculinidad en instituciones de clara impronta patriarcal y castrense<sup>8</sup> como la Policía.

La impronta patriarcal, castrense y androcéntrica existente en las fuerzas de seguridad refiere a conceptos fundamentales para comprender cuáles son y han sido históricamente los mecanismos de desigualdad, de prejuicios, de exclusión de las diversas identidades de género y del establecimiento del orden sexual normativo sobre los/as otros/as. En tal sentido, dichos mecanismos refieren a una estructura especial de poder que se establece en las fuerzas de seguridad y que al igual que el género, construyen relaciones sociales asimétricas entre los sexos imponiendo los modos y formas en la que se produce la noción de realidad, de existencia y de poder. Rita Segato, explica al patriarcado como “un sistema de relaciones jerárquicamente ordenadas” (2003, p.14). En este sistema de relaciones, el poder es fundamental. Y no se puede hablar de poder sin mencionar el concepto de hegemonía: el patriarcado es hegemónico. Esto significa, reconocer la naturaleza hegemónica de todo tipo de orden social. Ahora bien, esta mirada patriarcal y androcentrica que constituye al *hombre*, como la medida de lo humano, no se refiere a cualquier hombre. El conjunto de esos discursos y prácticas socializadas, y el modo en que operan los diversos mecanismos dentro de la estructura social y cultural de las sociedades producto del patriarcado, visibiliza una masculinidad culturalmente esperada, como la masculinidad hegemónica, que ubica a las mujeres como grupo subalterno, pero también, establece relaciones de dominación con otros grupos de varones.

Raewyn Connell (2003), propone a partir de los procesos que se ponen en juego en las relaciones sociales de género entre varones y mujeres, una definición de masculinidad. Para este autore, el concepto de, masculinidad, hace referencia a posiciones dentro del orden social, a prácticas concretas y a las consecuencias o efectos que tienen esas prácticas. La construcción de las masculinidades se da a partir de relaciones de poder - subordinación de las mujeres y la dominación de los hombres en correspondencia con lo que se denomina patriarcado-; en relaciones de producción - que incluye la división sexual del trabajo y sus consecuencias-; y emocionales –heterosexualidad como única y legítima posibilidad de vinculación sexo – afectiva.

---

<sup>8</sup>La impronta castrense en las fuerzas armadas alude a la disciplina, a normas de conducta que deben respetar los/as integrantes. Estas pautas estrictas permiten la regulación del comportamiento y establecen límites y obligaciones.

Connell (2003), sostiene que existen múltiples formas de masculinidad, aunque muchas ocasiones un modelo de masculinidad domina sobre otros. Sin embargo, esto no hace que los demás modelos se desvanezcan. Las masculinidades son colectivas, además de individuales. Elle, utiliza la expresión de “masculinidad hegemónica”, para dar cuenta del modelo masculino autorizado, idealizado y valorado positivamente en un determinado contexto histórico. El concepto de hegemonía, tal como lo plantea, hace referencia, “a la dinámica cultural por la cual un grupo exige y sostiene una posición de liderazgo en la vida social”. En este contexto, no solo las mujeres viven inequidades derivadas de esta forma de ordenar las diferencias, sino que ellos mismos, las experimentan como producto de los mandatos que socialmente se les imponen con el «ser hombre» o «ser macho» y las normas y conductas que deben respetar para gozar de los beneficios que otorga la pertenencia a un modelo de masculinidad hegemónica.

Otro aspecto importante que puede ponerse en evidencia a partir de este modelo social está relacionado con el beneficio y las relaciones de complicidad entre los distintos tipos de masculinidades. Las formas consideradas correctas de “ser varón”; asentadas en una determinada forma de hacer, pensar, sentir y desear, con base en un conjunto de mitos, creencias, símbolos y significados, tiene, por consiguiente, beneficios y privilegios que se desprenden del mismo ejercicio de mandatos a través de los cuales los varones son reconocidos y tratados. Este tipo de masculinidades aparece como un formato deseado y como una imposición de ser, que designa e indica lo atinente para la pertenencia y permanencia al colectivo del cuerpo masculino y sobre todo del cuerpo masculino policial que se adjudica y asume en el rol de policía no solo por la impronta que exige la misma institución sino por el mismo imaginario social que influye. Del mismo modo, el incumplimiento de los mandatos de la masculinidad hegemónica implica la marginalización, ridiculización o estigmatización. Como parte de la misma mecánica que la masculinidad hegemónica asigna, cumplir con los requisitos impuestos a los varones debería darles una sensación de orgullo, importancia y pertenencia. Fuerte/débil o duro/frágil y valiente/cobarde son opuestos dicotómicos donde el primer término es considerado positivo en los varones e indispensable para ser reconocidos como “verdaderos hombres” según una visión mayoritaria de lo que los varones deberían ser. Así, la masculinidad hegemónica asocia al género masculino como capaz sexualmente, eficiente laboralmente, autosuficiente económica y emocionalmente rígido. Sin embargo, la institución policial hoy evidencia que el ingreso de las mujeres es gradual y en ascenso, de manera que, conforme a las nuevas realidades que se imponen tanto desde adentro como desde la sociedad misma, incluir el enfoque de las “nuevas masculinidades” en los proyectos, estrategias de prevención, en la curricular educativa y formativa, es posible y necesaria. Reconocerse e implicarse en la reflexión sobre las presiones que a lo largo de la vida generan los estereotipos de lo masculino y lo femenino y encontrar nuevas maneras de ser y relacionarse con los/as demás es un camino para romper con las representaciones estereotipadas en la profesionalización de las mujeres en policía.

Referirse a un sujeto masculino no implica, sin embargo, aludir necesariamente a los varones. Sirimarcó (2009), quien realizó el primer estudio etnográfico en Argentina sobre formación policial, referencia a Segato y manifiesta que: “los géneros no son más que el registro en el cual nos instalamos al ingresar en una escena, donde masculino y femenino son posiciones relativas, más o menos establemente representadas por las anatomías de hombres y mujeres en la vida social en cuanto signos de esa diferencia estructurada. Pero no necesariamente” (2003, p.58). En consecuencia, el género no es

una entidad empíricamente observable, sino un registro desde el cual insertarse en la trama de esas relaciones conflictivas y complementarias de las agentes mujeres con los varones que van estableciendo, justificando y significando lo que se presupone que es el rol policial.

De igual modo, los varones describen a las mujeres de manera funcional a la teoría que construyeron ellos mismos, que es una teoría que fortalece las relaciones de poder patriarcal, con discursos y narrativas en ocasiones “machistas”, que se transforman, a su vez, en una escenificación del sujeto al teatralizar una identidad masculina centrada en la exhibición de la sexualidad como capacidad viril para permanecer y no desertar en la primera semana de instrucción. Mencionar el término “machismo”, es referirse al énfasis o la exageración de características comprendidas en las masculinidades y la creencia en la “superioridad del hombre”, como fenómeno cultural y transmitido de generación en generación. Además, de tal exageración se presentan otras características peculiares, asociadas, que son la heterosexualidad<sup>9</sup> y el ser poderoso físicamente. (Octavio Guiraldo, 1972).

Lo dicho, genera consecuencias que tienden a la naturalización y la segregación por motivos de género. Esto se replica en los ámbitos públicos/privados y remite evidentemente a la división sexual del trabajo. Comprobando que, aunque existe legislación y normativa a favor de la igualdad de género, lo cierto es que esa igualdad todavía se encuentra lejos de alcanzarse, sobre todo, cuando se sigue observando a las denominadas cúpulas policiales donde se gestionan las grandes y pequeñas decisiones, compuestas casi exclusivamente por varones.

No se reconoce la sutil discriminación en altos niveles y tampoco comprenden las barreras invisibles que frenan y ponen un límite, ya que, si bien actualmente, una mujer, con la jerarquía de Comisario General, ocupa un lugar en lo que se denomina plana mayor (lugar de dirigencia policial), y otras mujeres que dado su jerarquía hoy se ubican en lugares de conducción, ciertas categorías analíticas como el techo de cristal<sup>10</sup> y las escaleras rotas<sup>11</sup> todavía están vigentes. Esto demuestra que la categoría género se la debe comprender como un concepto relacional, que no se refiere exclusivamente a las mujeres, sino a los vínculos y relaciones de poder. También hay que atender a cómo y cuánto influyen las asignaciones construidas culturalmente en el mayor equilibrio o desequilibrio de esas relaciones, que pueden derivar en prácticas discriminatorias que

---

<sup>9</sup> Heterosexualidad: sostenido en la idea binaria: varón y mujer, la atracción, las relaciones sexuales y maritales son válidas únicamente entre personas de sexo diferentes y que cada sexo tiene ciertos papeles “naturales” en la vida.

<sup>10</sup> El techo de cristal: Es una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, es una metáfora que refiere a la violencia que sufren las mujeres al interior del mercado laboral, a la discriminación por razón de género que obstaculiza la igualdad de oportunidades en el mundo laboral. El origen de esta expresión se remonta a un artículo publicado en The Wall Street Journal en el año 1986. De este artículo se desprende que, independientemente de los méritos y de los éxitos laborales, las mujeres tienen más dificultades para crecer profesionalmente. Se trata de prejuicios extendidos para confiar en las mujeres puestos de responsabilidad, pagar un salario y otorgar una categoría similar por las mismas funciones al considerar que se conformará con menos, así como sutiles prácticas patriarcales del mundo profesional, como el tipo de reuniones, el corporativismo masculino o el amiguismo.

<sup>11</sup> Escalera rotas: Se refiere a la metáfora de un proceso de ascenso en el que a veces los escalones se rompen debido a que muchas mujeres al incorporarse al mercado de trabajo, particularmente aquellas con una carrera profesional, universitaria o aquellas que aun logrando posicionarse en algún puesto de trabajo en algún momento detienen ese proceso, se caen o salen interrumpiendo su crecimiento personal y profesional, a razón de que carecen de redes de protección que les permitan avanzar significativamente hacia el empoderamiento profesional y económico. Este último en algún punto se entremezcla con el “techo de cristal”, limitando a las mujeres acceder a cargos de decisión y/o poder.

excluyen y condicionan cotidianamente el acceso de las mujeres y diversidades a sus derechos, debido a que, aunque las mujeres ya hace tiempo pudieron acceder al mercado laboral, siempre estuvieron a cargo del trabajo doméstico y reproductivo, lo cual hace parte del llamado suelo pegajoso<sup>12</sup>.

En estas épocas, los varones no han transformado significativamente su rol, por lo que las mujeres tienen que cargar un doble trabajo y esto hace que exista una desigualdad en la jornada laboral que termina en una doble o triple jornada laboral<sup>13</sup>, por las tareas domésticas y las que realizan fuera del hogar. Este carácter opresivo de la relación entre los géneros y la reflexión sobre el significado de “ser mujer” se va complejizando a medida que se van sumando otras dimensiones de análisis importantes, como pertenecer a una determinada clase social o grupo étnico, tener un determinado color de piel, etc. Por ello, es preciso concebir a la desigualdad de género no como un hecho aislado, sino observar de qué modo se imbrica con la desigualdad de clase, la etnia y la sexualidad (entre otras). La teoría feminista de la interseccionalidad es una herramienta conceptual y analítica útil para estudiar, entender y responder a las maneras en el que el género se solapa con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. El análisis interseccional tiene como objetivo, precisamente, revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de múltiples estructuras de desigualdad y poder.

### **El proceso de incorporación de las mujeres a la institución policial**

La incorporación de mujeres a los contingentes policiales y de seguridad no se dio en el mismo momento histórico y, además, con diferencias en la elección de ingreso para la carrera de Oficiales y de Suboficiales. Así, primeramente, la incorporación de mujeres se dio en las fuerzas policiales sobre la base de una demanda específica: se consideró necesario disponer de mujeres para enfrentar una variedad de situaciones que iban desde el registro de detenidas de sexo femenino, hasta cuestiones referidas a la violencia doméstica y el abuso sexual. Pese a ello, puede decirse que, en general, la incorporación de las mujeres en condiciones de “igualdad” corresponde a periodos históricos recientes, ya que, por diversas razones, los cuerpos policiales han sido desde sus orígenes organizaciones compuestas y dirigidas por varones y por supuesto pensadas desde la heterosexualidad<sup>14</sup>, como norma, como la única aceptada y deseable.

---

<sup>12</sup> El suelo pegajoso: Se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres. Salir de este "espacio natural" que según el patriarcado nos corresponde, es un obstáculo para nuestro desarrollo profesional. Este concepto hace un paralelismo con la idea de “adhesividad”, ya que las mujeres tienden a no poder “despegarse” de los puestos de menor salario y jerarquía. Este concepto tiende a utilizarse también para explicar por qué las profesiones *feminizadas* son menos valoradas a nivel social y reciben remuneraciones inferiores. Además, se hace presente cuando se le pregunta a una mujer en una entrevista laboral si está planeando ser madre. Las responsabilidades y las cargas afectivas y emocionales en el ámbito doméstico obstaculizan la realización personal de las mujeres por fuera del ámbito familiar. Asimismo, cuando estas tareas recaen sobre las mujeres suelen llevarlas a abandonar sus puestos de trabajo o reducir sus jornadas laborales

<sup>13</sup> Doble y triple jornada laboral: Busca poner de manifiesto que, además de tener un trabajo remunerado, las mujeres dedican gran parte de su tiempo libre al trabajo no pago dentro del hogar, incluyendo cuidados de familiares y tareas escolares y todo por un único salario.

<sup>14</sup> La heterosexualidad es sostenida por la heteronorma, que funciona como un sistema de creencia, como una forma de pensar, que comprende como único modelo válido y destino obligatorio de todas las personas. Con este fundamento la sociedad discrimina, estigmatiza, patologiza, desprecia e invisibiliza a todas las personas, deseos, vínculos sexo afectivos y grupos que no se adecuen a este paradigma.

Actualmente, los datos oficiales de la Policía de la Provincia de Neuquén concuerdan con la hipótesis del ingreso cada vez más numeroso de mujeres, pero poco registro existe hasta ahora sobre el impacto que ha implicado en la organización de las actividades y en la transformación de los valores o estereotipos de género. El ingreso progresivo de las mujeres es un hecho y esto provoca para muchos actores institucionales policiales modificaciones en la concreción de las metodologías de trabajo y en la imagen que las fuerzas policiales dan a la sociedad. Si bien en esta monografía no existe registro estadístico formal acerca de la elección de su incorporación a las fuerzas policiales, se puede inferir de relatos que surgen en contextos de entrevistas sociales o informalmente a través de charlas, que lo hacen, principalmente, porque buscan estabilidad económica, ya que varias de ellas conforman familias monoparentales y necesitan trabajar, otras y en menor escala lo hacen porque les gusta o tienen algún familiar policía. Hoy en día, el porcentaje de mujeres que desean e intentan ingresar a la Policía es mayor.

Desde la División Reclutamiento y Selección de Policía provincial se dio a conocer que de 1.033 postulantes inscriptos/as a las carreras correspondientes al ciclo lectivo 2022 un total de 640 corresponden a solicitudes de mujeres y 393 de varones. Y de acuerdo al ciclo lectivo 2024 de un total de 957 postulantes inscriptos/as un total de 529 corresponden a solicitudes de mujeres y 428 de varones. Esta estadística muestra que el interés por formar parte de la Institución policial sigue siendo mayor para las mujeres. De manera que, a la pregunta *¿Cómo se llega a ser mujer policía?*, caben respuestas diversas. Poco se ha estudiado y escrito en relación con la conformación de la mujer policía y a las estrategias que ellas desarrollan para incorporarse y ser cabalmente aceptadas en organizaciones fuertemente masculinizadas. Algunas autoras, como Sabrina Calandrón (2018) refieren, que el proceso de ingreso de las mujeres a las fuerzas policiales es largo y sinuoso. Estas profesiones, masculinizadas desde sus comienzos, se erigieron sobre la segregación de género, la desigualdad y el machismo, y nada de eso, se pone en duda con el ingreso de mujeres a la vida institucional. En esta lógica, la presencia de mujeres en las fuerzas de seguridad es cuestionada, y más aún si esta se da en rangos superiores, de conducción.

Lo antes dicho, remite a la noción de segregación horizontal y vertical que responde a ciertos estereotipos de género que se manifiestan en la estructura de gran parte del mercado de trabajo adquiriendo una dinámica específica en los diferentes sectores de actividad. La segregación horizontal establece las ecuaciones y actividades que la sociedad considera adecuadas para las mujeres, los varones y las disidencias, lo que restringe las posibilidades de realización personal y profesional de cada persona. Las mujeres policías, aun con un poder casi inexistente, intentan alcanzar la igualdad y equidad en términos operativos, normativos y culturales. Luchan con la segregación horizontal pero máxime con la segregación vertical que las dificulta ocupar puestos de dirección o jefatura. En el año 2019 once mujeres ocupaban cargos importantes, incluso una en el Consejo Asesor Superior (CAS)<sup>15</sup>, que continua hasta el día de la fecha mostrando un cambio de época y paradigma. Empero, no hay paridad de género en estos lugares de conducción. Parecieran ser lugares exclusivos y reservados para varones. Esto dicho, remite al principio normativo de la paridad participativa de las mujeres en el enfoque sobre justicia social y de género que plantea Nancy Fraser (2003). La paridad

---

<sup>15</sup> El Consejo Asesor Superior de la Policía, está conformado por oficiales jefes superiores, son varones que ostentan la jerarquía de Comisario General. Solo una mujer ha accedido allí con dicha jerarquía policial.

es entendida como la condición cualitativa de ser un par e interactuar en pie de igualdad, no se trata de una cuestión cuantitativa o numérica y tampoco ha de acotarse a cuestiones electorales únicamente. Así, “superar la injusticia significa dismantelar los obstáculos institucionalizados que impiden a algunas participar a la par con otros/as, con pleno derecho a la interacción social” (2003, p.39). Esto es, una injusticia se produce cuando se institucionalizan situaciones que inhabilitan la participación equitativa.

A modo reflexivo, a continuación, se expone información difundida en un portal de noticia del día 9 de marzo del 2020, en “el Día de la Mujer Policía” en el que la Ministra de Seguridad de ese entonces decía<sup>16</sup>:

“...el gobierno de la provincia de Neuquén está dispuesto a transformar a la policía provincial con un enfoque de género...”;

“...implica humanizar la fuerza de seguridad. Las mujeres comprometidas con la institución somos las que tenemos esta gran responsabilidad”;

“...necesito escucharlas y que me ayuden porque esta transformación la vamos a hacer con las mujeres de la fuerza policial...”;

“...me pareció muy importante que este encuentro se desarrollara despojado de jerarquía, porque cada una de las mujeres policías tiene muchísimo para aportar y para mejorar nuestra fuerza de seguridad...”;

“...acompañar a nuestras compañeras en el proceso de la maternidad, y no solo en el embarazo, sino también cuando el niño o niña llega, y cuando hay que dejarlos de noche, con todo eso lo que significa...”.

A 4 (cuatro) años de lo difundido por la Ministra de Seguridad de aquel momento, el actual gobernador de la provincia de Neuquén, declara a un medio de radio local la necesidad de un cambio integral en la Policía, entre los cambios, se refiere a la jerarquización del personal femenino, pide que en la Ley Orgánica de la Policía 2081 que data del año 1994, consideren específicamente a las mujeres, que las incluyan en dicha Ley, y al respecto expreso: “...espero que muchas más mujeres, de distintas fuerzas, comiencen a ocupar roles fundamentales, porque es la única forma de cambiar...”

Estos discursos, permiten desarrollar una reflexión crítica e interseccional acerca de la paridad participativa, en el sentido de que para que exista, se debe permitir que todos/as los miembros de una sociedad interactúen con otros/as como pares. Promover transformaciones en la estructura de oportunidades de las instituciones para que, exista una mayor representación femenina en las jerarquías organizacionales. No se cambia de manera automática las proporciones de varones y mujeres pero, análogamente, su propósito es tender a una pirámide institucional más paritaria (Rodríguez, 2008). Y para que esto sea posible deben darse las siguientes condiciones: a) la distribución de recursos debe garantizar independencia y voz a todos/as las/os participantes; b) los patrones institucionales de valor cultural deben expresar respeto hacia todos/as y garantizar la igualdad de oportunidades para obtener la estima o aceptación social.

---

<sup>16</sup>Página Oficial del Gobierno de la Provincia de Neuquén. 14 de agosto 2020.

Entonces: ¿las mujeres que desempeñan cargos políticos realmente representan los intereses de las mujeres en la toma de decisiones públicas? ¿Bajo qué circunstancias pueden estas mujeres y sus aliados masculinos actuar con eficacia para generar una política pública y social sensible a la cuestión del género? ¿En qué condiciones sociales, económicas y políticas formula el discurso? ¿Para quién/es y cómo esa información y conocimiento circula y es usado en el marco de relaciones asimétrica de poder?

Lejos de proponer cláusulas y posiciones cerradas, dichos interrogantes, deberían generar una amplitud de miradas y sumar perspectivas que fortalezcan un enfoque de derecho socio-jurídico comprometido en debatir en torno a la institucionalización, a las formas en que los gobiernos procesan las demandas feministas, al campo estatal, como espacio donde instalar dichas demandas, construidas en torno a necesidades, derechos humanos y justicia, a fin de buscar alternativas al escenario hoy imperante.

## CAPÍTULO II

### DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES, CIUDADANÍA Y GÉNERO APLICADA A LAS FUERZAS POLICIALES

#### **Cambios socioculturales y avances normativos e institucionales**

Históricamente las mujeres han tenido que luchar por sus derechos, tal es así, que desde la filosofía política moderna cuando se justificó la definición de los derechos ciudadanos y las responsabilidades del Estado relacionados con sus garantía y protección, se excluyó a las mujeres por considerarlas personas con naturaleza distinta a la masculina, basándose en consideraciones sexistas sobre la naturaleza humana (Amorós, 1997). Ello explica, por qué cuando se reconocieron los derechos civiles y políticos, las mujeres no fueron facultadas para votar, ser electas, disponer de propiedades, tener un apellido propio, nacionalidad y participar en la toma de decisiones. Por este posicionamiento histórico, las mujeres han tenido que luchar por sus derechos, reivindicando su condición humana, su igualdad jurídica y han demandado incansablemente a los Estados por su garantía y cumplimiento.

El reclamo por condiciones equitativas en el mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades, han sido reconocidos en los Derechos Humanos de las Mujeres, aunque, con un siglo de retraso con respecto a los derechos de los varones. Esto mismo, ha estado acompañado por demandas de transformación del funcionamiento de las instituciones sociales, económicas y políticas y el orden simbólico cultural.

A partir de la reinstauración democrática en Argentina, en diciembre de 1983, el país, avanza en un camino de revalorización y ampliación de los derechos humanos (Anzorena, 2017). En marzo de 1984 con la Ley 23.054 se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos, llamada Pacto de San José de Costa Rica, que inaugura una nueva etapa, iniciando la aprobación e implementación de leyes significativas en la ampliación de derechos para las mujeres, poniendo el foco en la idea de ciudadanía. En 1985, con la suscripción de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer<sup>17</sup> (conocida por su sigla en inglés como CEDAW), parecía que el momento de las mujeres había llegado. Dentro de tal repertorio de las nuevas prácticas del gobierno democrático, se destacaban una serie de avances legales e instituciones específicas para el adelanto en las cuestiones de género, buscando incluir el principio jurídico de igualdad en el trato, y sus implicancias en la regulación del trabajo de la mujer.

La CEDAW estableció por primera vez los conceptos de igualdad formal (o en la ley) y de igualdad sustantiva<sup>18</sup> (o de resultados) entre mujeres y varones. Desde su lugar, los Estados pueden ignorar la desigualdad, o lo que la perpetua, considerar a las mujeres más débiles y por ello sostener de manera voluntaria una discriminación, o pueden buscar eliminar las desigualdades para que exista una igualdad real entre mujeres y varones. Esta última, es la estrategia que propone la CEDAW para alcanzar la igualdad

---

<sup>17</sup> La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Naciones Unidas en 1979 y ratificada por Argentina en 1985, se enfoca en los derechos de las mujeres de todo el mundo. Se basa en los principios de igualdad sustantiva, no discriminación y responsabilidad estatal, que deben imperar en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas que favorezcan la participación de las mujeres en todas las esferas y en igualdad de condiciones, lo que contribuirá al desarrollo integral, pleno y completo de cada país.

<sup>18</sup> La igualdad sustantiva asegura que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los varones, y que haya igualdad de acceso a esas oportunidades e igualdad en la obtención de resultados o beneficios.

sustantiva. Y dice que los Estados que apuntan a la igualdad sustantiva reconocen que existen diferencias entre varones y mujeres, pero se comprometen a que se corrijan las condiciones que generan desigualdad, gobiernan en pos de la igualdad sustantiva y crean leyes y políticas para incluir la perspectiva de género. Este tratado internacional define también la necesidad de eliminar las discriminaciones directas, por motivos de sexo, y devaluar y superar las situaciones de discriminación indirecta.

Conceptos que, en la cotidianeidad, resultan ser situaciones que ocurren en mayor o menor medida, es decir que cuando se devalúa, excluye, silencia o invisibiliza a una persona debido a estereotipos o valores de género, se está en presencia de discriminación directa, mientras que aquella que se produce cuanto una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral, puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de género, es indirecta. Esta última resulta ser menos evidente y por consiguiente más compleja de revertir<sup>19</sup>

¿Por qué hablar particularmente de derechos ciudadanos de las mujeres? Porque, las mujeres, hasta mediados del siglo XX, eran incluidas en la planificación social como parte de la unidad familiar, de grupos vulnerables que debían ser protegidos, pero nunca atendiendo a las problemáticas como colectivo con necesidades específicas, resultantes de su condición de género. El Estado, a través de sus políticas, lograba en gran medida institucionalizar el discurso que ligaba a las mujeres con la idea de fragilidad y dependencia a la fortaleza y la seguridad de los varones en el hogar, basados en un modelo y discurso paternalista que apelaba a las mujeres como principal objetivo de políticas dirigidas a la conservación y el fortalecimiento de la familia.

En la década del 90, los procesos democráticos junto con las transformaciones de las instituciones y las relaciones sociales, significaron una gama de mejoras en lo referente a las relaciones entre las mujeres y el Estado, y los movimientos de mujeres ganaron amplios espacios en lo que a sus derechos se refiere. El gobierno democrático hizo explícito su reconocimiento de las mujeres como ciudadanas a quienes debía garantizar sus derechos. El período 1985-1990 fue de innovación, de incorporación del punto de vista de género en políticas públicas y de rápido avance en la conquista de derechos formales. Se crearon instituciones y programas orientados a garantizar derechos ciudadanos para el colectivo de mujeres. Se logró la sanción de una serie de leyes que significaron un importante reconocimiento de los derechos de las mujeres, entre las tantas se nombran: la ley de divorcio vincular, se modificó la ley de matrimonio civil y de patria potestad, que pasó a ser compartida entre la madre y el padre, Ley 23.264. Mediante la sanción de la Ley Nacional 23.179, se suscribió la CEDAW. Así, nuestro país quedó comprometido con diseñar e implementar políticas públicas tendientes a eliminar la discriminación contra las mujeres ante la comunidad internacional. En 1991 se sancionó la ley cupo femenino, que establecía un piso mínimo del 30% de participación femenina en las listas electorales, y en 1994, durante la reforma constitucional, se le otorgó a la CEDAW rango constitucional. Sin embargo, y a pesar del avance en materia legislativa, había una obstaculización permanente de las leyes que buscaran introducir modificaciones en las relaciones de género y la presencia de la cuestión de género en espacios institucionales se fue perdiendo, en una coyuntura adversa, marcada por el avance del ajuste y de la desigualdad (Anzorena, 2002). En este clima, las expectativas en torno a la ciudadanía de las mujeres se continuaron en

---

<sup>19</sup>Introducción al enfoque Integrado de Género. Guía Básica. Unidad de Igualdad de Género. Andalucía, 2003.

un contexto de crisis que las reubicó en un lugar de vulnerabilidad, materializando la permanente tensión entre derechos formales y garantías reales.

En este devenir, decimos que el Estado es responsable, ya que tiene un papel primordial en la construcción de condiciones de igualdad para mujeres, disidencias y varones, puesto que las intervenciones públicas distribuyen recursos materiales y oportunidades de reconocimiento simbólico entre los géneros (Fraser, 1995). Hay que convencernos que el Estado puede ser parte de la solución, pero sin lugar a dudas, es parte del problema (Natalia Casola, 2018). Aun, cuando se haga foco en individualismos por razones culturales del machismo, también aparece el Estado como un agente que produce, reproduce y dinamiza ello. A través de la escuela, de las leyes, de las formas en la que las instituciones se relacionan con las personas, ya que el poder estatal despliega una serie de mecanismos que obliga a varones y mujeres a comportarse de acuerdo con patrones de género dominantes. (Casola, 2018).

Las instituciones, producto de procesos históricos, políticos y sociales, es decir, prácticas sociales históricamente institucionalizadas que se transforman en reglas formales e informales, juegan un papel relevante en la reproducción de los sistemas de desigualdad social, incluidas las desigualdades de género, al imponer restricciones a determinados grupos sociales en distintos ámbitos institucionales que terminan condicionando su posición social frente al resto.

Las teorías como las prácticas feministas develan el papel del Estado en la producción y reproducción de las desigualdades de género, al esclarecer las complejas relaciones que existen entre el orden de género y el orden institucional, en la medida en que el género es al mismo tiempo una dimensión constitutiva de las instituciones y una realidad jurídicamente construida. La acción del Estado nunca es neutra, por acción u omisión es omnipresente en la construcción del orden de género. El Estado no solo actúa sobre una sociedad estructurada por relaciones desiguales de género, sino que las reproduce a través de los mensajes y representaciones que devuelve a la sociedad, a través del orden jurídico-legal y de las políticas públicas, contribuyendo de esta manera a legitimar y naturalizar las desigualdades de género (Guzmán 2013).

En este sentido, Guzmán (2001) refiere, en estos últimos años, se analiza la emergencia de una nueva sujeta social, las mujeres, que cuestionan las concepciones de género, ponen nuevos temas al debate público e incorporan los problemas derivados de las desigualdades de género en las agendas públicas e institucionales. En este escenario, las mujeres policías lo irrumpen, como sujetas inesperadas, construidas en el padecimiento de no pertenencia a un todo social, dentro de una sociedad fragmentada que transforma sus derechos subjetivos en una manera de opresión en la que se destacan sus derechos vulnerados. Emergiendo allí, donde la complejidad del sufrimiento marca las dificultades para la intervención con la que se encuentran los abordajes clásicos, uniformes y preestablecidos, a partir de expresiones transversales de la cuestión social, que superan muchas veces los mandatos de las profesiones y las instituciones (Carballeda, 2008 p.15).

Estas mujeres, no son las esperadas por los mandatos policiales, sino que reciben la mirada asombrada e interpelante de la institución, y hasta de cierta parte de la sociedad, que las ratifica en un objeto no anhelado cuando evidencian desigualdades e inequidades dentro del ámbito laboral.

De esta manera, se comienza a observar que, desde la incorporación de las mujeres a las fuerzas de seguridad, aparecen cambios, que se advierten en la visibilidad social de las mujeres policías y en su progresivo acceso a mandos medios y altos dentro de la Institución. Aunque, ese acceso de mujeres a las cúpulas policiales prefigura un paisaje cuyos contornos claros todavía no se puede vislumbrar, ya que, perduran a pesar de las disputas en el plano de los derechos sociales y laborales de las mujeres, valoraciones diferenciales por género. Al respecto, Calandrón (2018) sostiene que las mujeres son sujetas válidas para ser autoridad, y que se debe refutar y discutir la homologación de las mujeres policías a los varones: ellas no tratan de parecerse a ellos, sino que establecen estrategias que las permiten ubicarse desde su propia femineidad. Es notorio, que el proceso político institucional de abordaje de la discriminación sexual y de género, está marcado por la complejidad que conlleva transformar relaciones y concepciones de carácter estructural y de raigambre histórico cultural presentes en todos los órdenes de la vida: doméstico, cotidiano, comunitario, público, mercantil, productivo, institucional, estatal, social e incluso en los propios movimientos sociales de mujeres, feministas y LGTBI+ (Bareiro, 2012; Anzorena, 2013; 2021; Guzmán, 2019).

La premisa, que recorre esta reflexión, es que los derechos humanos de las mujeres en su forma abstracta y descontextualizada poco significan. Cómo, esta noción, es traducida en la práctica, depende de relaciones de poder, forjadas en contextos históricos específicos y expresados en categorías semánticas precisas. De manera tal que, para comprender el proceso de inclusión y ampliación de derechos socio-laborales de las mujeres en policía, hay que precisar algunas cuestiones, una es que el término mujer está vacío de contenido si no se especifica a que mujer o mujeres se está haciendo referencia, y la otra está relacionada con las particularidades que las definen. Esto, es sumamente importante, porque las observaciones generales y las categorías abstractas como igualdad, equidad, reconocimiento y perspectiva de género deben poner el foco donde la complejidad se manifiesta, ya que, por un lado, es fundamental para movilizar apoyo político en bases amplias y eficaces, pero por otro, tiende a ratificar el grupo objeto de las preocupaciones, alimentando imágenes que poco tienen que ver con la realidad que viven estas mujeres en su cotidianidad laboral. Tal como expresa Morin (2022), los problemas no pueden plantearse y pensarse correctamente si no es en su contexto.

Asimismo, Morin (2022) sostiene que el contexto de los problemas, debe plantearse en el contexto global, ya que, todo problema es el resultado de un proceso de problematización y, por ende, una construcción emergente de una práctica social y cognitiva. Por lo tanto, vale formular la siguiente pregunta en clave de género: ¿qué sucede con la transversalización de la perspectiva de género al interior de la institución policial?

Las mujeres policías, como se mencionó tienen “estado policial”, y por reglamento no se les permite participar de movilizaciones y manifestarse en función de algún reclamo. A diferencia, de las mujeres de la sociedad civil, quienes tradicionalmente se han organizado y movilizado propugnando por la incorporación de las cuestiones relativas a la desigualdad de género para ser incorporadas en la agenda estatal en calidad de problema público. Los logros recientes y aun precarios, en los que se está avanzando en materia de derechos y de prevención, son producto de las largas luchas de

organizaciones, personas y colectivos anónimos que no bajaron los brazos ante las múltiples injusticias y que lograron, en un contexto histórico apropiado, instalarlas como políticas de Estado (Merchán y Fink, 2016).

Esta modalidad de conformación de agenda, remite a lo que Guzmán (2001) denomina, modelo de iniciativa externa. Los movimientos y las organizaciones de mujeres son fundamentales para convocar y agrupar a quienes están en desventaja, ya que la acción colectiva es la estrategia básica para obtener poder y autonomía individual, es decir, empoderamiento en términos de las políticas con perspectiva de género. Y es en esa línea donde las mujeres policías van haciéndose eco de los avances legislativos en materia de derechos laborales.

El desarrollo de políticas públicas de derechos humanos con perspectiva de género no es neutral, ni azaroso, más bien es necesario para emprender estrategias capaces de brindar respuestas amplias a escenarios dinámicos y complejos. En este contexto, para quienes, además de ser ciudadanas son funcionarias públicas, como es el caso de las mujeres policías, la cuestión se plantea distinto. Hay dos niveles diferenciados e interrelacionados. Por un lado, los derechos humanos deben ser concebidos como constitutivos, inherentes y estructurantes de la práctica profesional del personal policial, pero al mismo tiempo, resulta indispensable, en el marco de una política institucional democrática, que se fomente una cultura de derechos humanos que haga hincapié en la condición de ciudadanía de éstas. En los últimos años se han propiciado esfuerzos políticos para contribuir a deconstruir y construir una policía basada en el principio de igualdad y el de no discriminación que encauce la práctica tanto hacia el interior de las fuerzas policiales como en su vínculo con la comunidad.

En función de ello, se ha acudido a normativas y reglamentaciones orientadas a lograr el acceso y permanencia en igualdad de condiciones para varones y mujeres. No obstante, para que la igualdad normativa se transforme en igualdad real, los/as integrantes de las fuerzas policiales deben, no solo conocer las nuevas disposiciones, sino que deben incorporarlas en su curricular de formación, con el fin de adecuar las actuaciones en función de ellas. Si bien, desde hace un tiempo a esta parte la curricular de formación se han ido modificando, iniciando nuevos caminos, la sinuosidad y la resistencia se observa y siente, ya que, para que el cambio sea efectivo, se requiere de una revisión histórica respecto de las representaciones, valores, creencias y normas institucionales sobre las que la fuerza policial se fue construyendo y los espacios que mujeres y varones fueron ocupando. Asimismo, el ponerlo en agenda, promueve un espacio habilitante para comenzar a interrogar sobre ciertos aspectos vinculados a los espacios que mujeres y varones ocupan en las fuerzas policiales, y el modo en el que se relacionan. La clave está en concebir estas políticas de modo transversal a la vida institucional. Observar, en qué medida la respuesta institucional cumple con los objetivos que se propone en este tipo de políticas de género y cuáles son los marcos teóricos de referencia. En definitiva, como se construye el discurso institucional entendido desde sus propias normas, reglamentaciones y planteamientos que han respondido a la naturaleza multidimensional de las desigualdades de género. Los objetos son efecto de una serie de prácticas de objetivación, que no son sólo prácticas científicas sino que refieren al dominio de una experiencia más general: todo objeto emerge en relación con una problemática social e histórica. Claramente, implementar

una política de género en una institución, no implica simplemente un cambio en las reglamentaciones, pues la igualdad normativa no se corresponde de forma inmediata (ni necesaria) con la igualdad real. Se deben incluir políticas que, además de garantizar normativamente la equiparación del acceso a los espacios de poder (históricamente vedados), también cuestionen o modifiquen las prácticas cotidianas que atraviesan las relaciones sociales de género que se dan.

La voluntad política, o su falta, no es la única herramienta para frustrar la implementación de una política, y la buena voluntad tampoco es suficiente para que una ley sea efectiva en lo que se propone. Necesita presupuesto, capacidad de planificación y gestión, personal especializado en la problemática que se aborda, idoneidad, y capacidad de evaluación y autocrítica.

Afortunadamente, los feminismos han sabido transformar las demandas políticas en problemas socialmente reconocidos y vigentes en las agendas políticas, dando lugar a este recorrido por uno de los hilos de la compleja trama que implica la transformación y construcción de sociedades más justas y sin discriminación. Tal, como lo proclama la CEDAW, los principios de igualdad sustantiva o de resultados, no discriminación y responsabilidad estatal deben imperar en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas que fortalezcan la participación de las mujeres en todas las esferas y en igualdad de condiciones. Y con ello, cabe la pregunta: ¿hasta qué punto los cambios promovidos en los últimos años en las fuerzas policiales, que promulgan la igualdad normativa y habilitan a mujeres y varones a ocupar indistintamente todos los espacios en la escala jerárquica, tienen su correspondencia con los roles de género que todos/as reproducimos diariamente?

En este contexto, puede ser una respuesta orientadora la observación de la reconocida socióloga Elizabeth Jelin (1994) que dice que, la mujer que llega a un puesto jerárquico, lo hace con un enorme esfuerzo y que además de ser observada y evaluada por su capacidad personal, lo es como representante del género femenino, en un sentido mucho mayor que el de sus colegas varones, colocándola en una situación de profunda desigualdad. Frente al ideario masculino de la fuerza física y la capacidad de mando, no es de extrañar que para las mujeres resulte más dificultoso ocupar lugares de mayor visibilidad, prestigio o jerarquía, pues se las identifica con los atributos opuestos a los necesarios para este modelo, y si se analiza el modo en el que las fuerzas policiales perciben su misión, cuáles han sido los baluartes y discursos que les dieron origen y sobre los que continúan formándose, se podrá ir develando los valores y lógicas que actúan de sostén y reproducción.

### **Reconocer lo singular dentro de una trama compleja**

Aproximarse a la categoría género en las fuerzas policiales, conlleva en definitiva, pensar y reflexionar sobre las reglas de juego implícitas institucionales que se han ido forjando. Pues el modo en el que las instituciones se organizan (u organizan a sus miembros) no son neutras, sino que reproducen ciertos rasgos, valores y principios de los contextos más amplios en los que se han desarrollado. Dicho de otra manera, la institución policial se instaura como una noción autojustificante que lleva consigo la evidencia de su naturalidad, justificada precisamente en el uso de la noción de institución. Esta idea de institución, se presenta como un desafío al plantear una agenda de género desde y hacia las fuerzas policiales y de seguridad, ya que se pone en

evidencia las lógicas que subyacen las estructuras profundas de su organización y las formas de relacionarse entre los/as miembros.

En este sentido, reconocer la singularidad en su complejidad, es justamente salir de la institución, deshacer el encorsetamiento que supone una forma de problematización profundamente arraigada en una matriz jurídica. Con esto digo, que la noción de institución cierra ciertas naturalizaciones y limita la reflexión y la posibilidad de repensar cómo operan las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos en cada contexto social.

La categoría género abre y cuestiona “verdades absolutas” que muchas veces naturalizan las desigualdades entre varones y mujeres. Al respecto, Lagarde (1996), dice que la mirada a través de la perspectiva de género feminista nombra de otras maneras las cosas conocidas, hace evidentes hechos ocultos y les otorga otros significados. Incluye el propósito de revolucionar el orden de poderes entre los géneros y con ello la vida cotidiana, las relaciones, los roles y los estatutos de mujeres y hombres. Abarca, de manera concomitante, cambiar la sociedad, las normas, las creencias, al Estado y por ello puede ocasionar malestar a las personas y a las instituciones más conservadoras y rígidas, más asimiladas y consensuadas por el orden patriarcal.

Asumir de que existe una relación desigual, analizar cuáles son sus matices e imaginar estrategias de superación, es concretamente, trabajar con perspectiva de género. Por ello, es preciso que desde el Estado se impulsen políticas a largo plazo orientadas a transformar la cultura institucional, de manera que la perspectiva de género atraviese todos los ámbitos y decisiones. Es decir, implementar políticas de transversalización de la perspectiva de género. En este aspecto, la Ley Micaela<sup>20</sup> es un instrumento que busca alcanzar este objetivo.

Lo dicho hasta el momento, interpela mi accionar profesional, en tanto, el Trabajo Social como disciplina científica, posee una intencionalidad interventiva y una forma de abordaje y relación profesional con los/as sujetos individuales/ colectivos afectados/as por necesidades, por problemas sociales que vulneran sus derechos y/o afectan su calidad de vida. Desigualdades, malestares, subjetivadas en padecimientos, esperan en la acción transformadora e interventiva del Trabajo Social, un sentido de contribuir constructivamente, junto con los/as sujetos involucrados/as, a la resolución de esas situaciones problemas sobre las que se interviene para el acceso a una ciudadanía plena o emancipada.

De tal forma, la desigualdad de género, enmarcada como una problemática social compleja, atravesada por diferentes componentes, donde cada uno de ellos tiene su propia representación, tanto en la esfera del sujeto, su grupo de pertenencia, su red social, como para el resto de las prácticas y modalidades de intervención, requiere ser abordada de manera interdisciplinaria, ya que marcan constantes desafíos a las posibilidades de la interdisciplina, especialmente desde su singularidad. Las problemáticas sociales complejas, exceden las respuestas típicas de las instituciones, dado que estas son construidas dentro de una lógica más ligada a la homogeneidad de las poblaciones que a la heterogeneidad de éstas, reclamando respuestas singulares. La necesidad de nuevos diálogos con diferentes campos de saber, especialmente para la

---

<sup>20</sup> Ley 27499/10 ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas la personas que integran los tres poderes del estado.

construcción de conocimientos frente a las problemáticas sociales complejas, que tanto desde una perspectiva normativa como desde su impacto en la sociedad, articulan la noción de injusticia de los mismos, que puede alcanzar a sectores heterogéneos de la sociedad, la afectación negativa a códigos y pautas, la noción singularizada que puede resolverse en forma colectiva a través de diferentes formas de intervención y la necesidad de análisis de la denuncia del problema social a partir de la finalidad de ésta, reclama lo que plantea Rolando García (2006), una metodología interdisciplinaria, en el sentido de la integración de enfoques disciplinarios, al momento de la construcción de un problema, y un marco conceptual compartido, ya que los problemas complejos, requieren de un abordaje integral e interdisciplinario a fin de favorecer a prácticas responsables cuando se trabaja con situaciones de vulneración de derechos.

## **CONCLUSIÓN**

Debo plasmar en esta última parte de mi monografía de alguna manera un cierre. Llego a esta instancia convencida de lo que escribí y de las/los autoras seleccionadas/os para presentar el tema elegido y titulado: “Ser mujer en la policía de la provincia de Neuquén”, representa solo una parte de la complejidad intrincada que evidencia la realidad cotidiana de las mujeres en el ámbito laboral policial.

Reflexionar sobre la transversalización de la perspectiva de género en entramados institucionales de trayectorias patriarcales y androcentricas como son las fuerzas de seguridad; qué, además, son instituciones que funcionan con clausulas de lo “qué decir y qué no decir”, me ha significado un desafío constante, y en este sentido, tomo las palabras de Robles, Claudio (2007), que dice: “escribir... es exponerse a la atenta mirada de los/as otros/as; significa mostrar lo que hacemos y sabemos, y también lo que omitimos en nuestro hacer, lo que desconocemos y lo que resta por descubrir y corregir”.

De manera tal, que no pienso estas líneas como algo terminado, sino por el contrario, despierta en mí nuevos interrogantes a modo de reflexión crítica, como sujeta de una sociedad que aún está en el camino de la deconstrucción y en el proceso de erradicar el corsé que implica el patriarcado. Interrogantes, que pretenden generar una amplitud de miradas y sumar perspectivas que fortalezcan un enfoque de derecho socio-jurídico comprometido en debatir en torno a la institucionalización, a las formas en que los gobiernos procesan las demandas de las mujeres, al campo estatal como espacio donde instalar dichas demandas construidas en torno a necesidades, derechos humanos y justicia, a fin de buscar alternativas al escenario hoy imperante.

En este sentido, considere iniciar utilizando el recurso del marco institucional policial, contexto en el cual desarrollo mi labor profesional, para hacer foco en el campo de estudio sobre género en las fuerzas de seguridad. El fundamento surgió de comprender que predomina una perspectiva jurídica que tiende a remitir la institución a sí misma cuando se plantean y/o cuestionan situaciones de desigualdades y/o discriminaciones por cuestiones de género. Como consecuencia, resultan difícilmente aprehensibles las condiciones históricas, sociales y políticas que contextualizan el fenómeno. De manera tal, que se destaca la importancia de formar una perspectiva que permita visualizar las estructuras de base y al mismo tiempo que posibilite revisar críticamente la relación Estado-policía. El Estado, no amplía la mirada para el análisis de los problemas a los fines de integrar dichas variables. Es decir, a pesar de los esfuerzos y los cambios socioculturales y avances normativos e institucionales que han acompañado el proceso de incorporación de mujeres a los contingentes policiales y de seguridad, todavía no se logró transversalizar la perspectiva de género y mucho menos desde un abordaje interseccional atento a las múltiples opresiones que condicionan las experiencias de vida de las mujeres en Policía. Los discursos políticos que año a año se replican dan cuenta de ello.

Asimismo, considero que la resistencia y el lento proceso en cuanto a transversalizar la perspectiva de género en estos entramados institucionales son efecto de una serie de prácticas de objetivación, que no son sólo prácticas científicas sino que refieren al

dominio de una experiencia más general: todo objeto emerge en relación con una problemática social e histórica, en este caso, caracterizada como androcentrica, castrense y patriarcal.

Aparejado a ello, otra premisa presente en la monografía, ha sido el concepto de ciudadanía, como una cuestión multidimensional, que va más allá de un status jurídico, implicando diversos aspectos que influyen en la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres en policía. En este sentido, se planteó la necesidad de comprender que la ciudadanía de las mismas, es incompleta, en tanto tienen una posibilidad de acceso a derechos aun limitada. Más aun, se propuso entender el género como un concepto relacional, que no se refiere a las mujeres sino a los vínculos y relaciones de poder y cómo y cuánto influyen las asignaciones construidas culturalmente en el mayor equilibrio o desequilibrio en esas relaciones. La idea es trabajar con perspectiva de género, en sentido de asumir esa relación desigual, analizar sus matices e imaginar estrategias de superación. En este punto, resalto la división sexual del trabajo, como exponente principal, y reflexiono sobre las políticas públicas de transversalización de género, tratando de explorar si la intervención institucional diseñada para tal efecto puede lograr los objetivos que se plantea y cuáles son sus planteamientos de partida.

Los planteamientos feministas han demostrado la necesidad de incorporar la diversidad y superar la referencia a un único modelo de masculinidad y de feminidad, con la finalidad de evitar incurrir tanto en esencialismos como en patrones heteronormativos. Hoy en día, pensar, reflexionar, discutir sobre género no es per se ideología, ya que hay toda una serie de instrumentos internacionales, nacionales y provinciales, que dan una explicación jurídica e histórica de que es necesario incorporar la perspectiva de género, como herramienta de cambio. El género, como categoría analítica, nos construye y a la vez nos constriñe, al convertirse en norma social, de tal forma que la mera existencia del concepto género revela la de un sistema de poder, pues la construcción socio-cultural de las marcas sexo-género es reflejo de la jerarquización patriarcal (Amorós, 1992).

Las disputas por el reconocimiento profesional y el honor de las mujeres policías, tensionan, por un lado, el mandato jerárquico que, desde la cúpula policial, les marcó el camino vocacional a seguir; o sea, una policía femenina y maternal para ocuparse de los más débiles en el mundo del desorden. Por el otro, el reclamo que desde abajo hacia arriba, buscó igualar las condiciones de trabajo con los hombres, como también el acceso a beneficios laborales asociados a una de las regiones más sagradas del métier policial: la “vocación de servicio”, expresada en una cadena de “sacrificios” significativos cuyo extremo es la figura del/la policía muerto/a, el/la “caído/a en cumplimiento del deber”. El uso de la fuerza física, base de cualquier definición sociológica de la policía, moviliza una serie de valores que estructuran jerarquías, prestigios y condiciones de ascenso institucional. Y al respecto, ¿Las mujeres, aun siendo policías, pueden hacer uso de una fuerza que socialmente les fue y es negada?

Allí, donde los cuerpos se han borrado, donde el sexo se ha neutralizado, devolver el protagonismo y centralidad en una política que tiene el deber de explicitar y nombrar a las mujeres para ser incluidas en la ciudadanía, debería ser un aporte relevante para no fingir inocencia con respecto a las muchas violencias que por acción y omisión las afectan. En definitiva, la falta de reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres es a la vez causa y efecto de la errónea concepción asistencial de las políticas públicas, que las

minoriza y las pone bajo sistemática tutela del Estado sin respetar ni construir su autonomía ni garantizar la exigibilidad de sus derechos.

Con el fin de analizar sus matices e imaginar estrategias de superación, con el propósito de deslegitimar las relaciones asimétricas de género, aportando teórica y metodológicamente a estas cuestiones dentro de la policía de Neuquén, resulta fundamental revisar sistemáticamente nuestras intervenciones y la construcción de las mismas en los espacios interdisciplinarios a fin de comprender el complejo contexto que nos rodea, así como reivindicar la lucha de los movimientos feministas respecto a la defensa de los derechos de las mujeres. Contar con profesionales que comprendan la función social del derecho. Si bien, conocer las leyes es importante para el colectivo profesional del Trabajo Social, de ninguna manera la ley puede constituirse como única herramienta en nuestro marco teórico. Es preciso que estemos capacitadas/os en el arbitraje, en el estudio social eventualmente con finalidad pericial si es parte de un proceso judicial y la intervención tanto restitutiva ante daños como promotora de derechos. Que además, seamos capaces de potenciar la perspectiva socio-jurídica como posibilidad de permear las fronteras entre roles institucionales, funciones y premisas profesionales, entre la administración de justicia y las políticas públicas, entre las disciplinas y las teorías en torno de problemas como el control social, la justicia y el bienestar. Mirar desde el Trabajo Social, con perspectiva de Género, es una tarea constante y reflexiva. El desafío es internalizarla y hacer uso de esta, de manera que atraviese nuestras prácticas, sea cual fuere el lugar desde donde la estemos desarrollando. Incorporar la perspectiva de género como herramienta de cambio.

## ***BIBLIOGRAFÍA***

AMORÓS, Celia (1992): "Feminismo y Ética", número monográfico de Isegoría. Revista de Filosofía Moral y Política, núms. 6.

ANZORENA, Claudia (2015) ¿Qué implica la protección social para las mujeres? Un análisis feminista de las políticas sociales y de igualdad en Argentina.

ANZORENA, Claudia (2021): "Leyes y políticas de Género en Argentina (1985 a 2020)". 10 de agosto de 2021. Publicado en la Plataforma de información para políticas públicas de la Universidad Nacional de Cuyo.

AWID (2004). "Interseccionalidad: Una herramienta para la justicia de género y la justicia económica.". Derechos de las mujeres y cambio económico, Nro. 9, pp. 1-8.

BONINO, Luis (2008). Micromachismos: La violencia invisible en la pareja. Madrid, España.

BRANZ, Juan Bautista; Garriga Zucal, José Antonio (2013): "Poder, cuerpos y representaciones sobre lo masculino, entre policías y jugadores de rugby". Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Educación Física, Educación Física y Ciencias; 15; 1; 9-2013:1-15.

CALANDRÓN, Sabrina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; Argentina. Fil: Galeano, Diego. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Argentina.

CALANDRÓN, Sabrina y Galeano, Diego (2013). "La 'Brigada Femenina'. Incorporación de mujeres a la Policía de la Provincia de Buenos Aires (1947-1955)", en Salvatore, R. y Barreneche, O. (eds.). El delito y el orden en perspectiva histórica. Rosario: Prohistoria, 2013, pp. 167-186.

CALANDRÓN, Sabrina (2013): "Autoridad, género y moralidades en la configuración de la profesión policial: una etnografía en comisarías de la Provincia de Buenos Aires". Tesis de Doctorado en Antropología Social, Universidad Nacional de San Martín, 2013.

CARBALLEDA, Alfredo J.M (2008) "Los cuerpos fragmentados. La intervención en lo social en los escenarios de la exclusión y el desencanto". Bs.As. Ed. Paidós.

CASOLA Natalia (2018). "¿Por qué decimos el Estado es responsable"? Algunas reflexiones en ocasión de una doble conmemoración. Descentrada, vol. 2, N°1, Universidad Nacional de La Plata.

CASTAÑEDA SALGADO, Martha Patricia. (2019). Perspectivas metodológicas feministas para el estudio de las identidades de género. En Identidades: teorías y métodos para su análisis. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM.

CHAN, Janet (2012). Utilizando el marco teórico de Pierre Bourdieu para entender la cultura policial, Revista Delito y Sociedad, n° 33.

CUKLANZ Lisa y Rodríguez María Pilar. “Metodologías feministas: Nuevas perspectivas”. *Investigación Fem (Rev.)* 11(2) 2020: 201-209.

CONNELL Robert W. (1995). “La Organización Social de la Masculinidad”.

CONNELL Robert W. (2003). *Masculinidades*.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

FOCAULT, Michel (1975): *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión*. Editorial: Siglo XXI Editores, Madrid.

FRASER Nancy y Honneth Axel (2003): *¿Redistribución o Reconocimiento? Un debate político-filosófico*. Ediciones Morata S.L, 2003.

FREDERIC Sabina (2008). “Los usos de la fuerza pública. Debates sobre militares y policías en ciencias sociales de la democracia”. Buenos Aires: Biblioteca Nacional/UNGS, 2008.

GALEANO Diego (2011). “Caídos en cumplimiento del deber: notas sobre la construcción del heroísmo policial”, en Kaminsky, G. y Galeano, D. (coords.). *Mirada (de) uniforme. Historia y crítica de la razón policial*. Buenos Aires: Teseo, 2011, pp. 185-219.

GARCÍA GUALDA, Suyai Malen: “La masculinidad hegemónica como obstáculo para el acceso a la salud de los varones en la provincia de Neuquén”. Capítulo IV.

GARCÍA Rolando (2006). *Sistemas Complejos. Conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria*. Ed. Gedisa. Barcelona, España.

GINÉS Nabaes Jodar Santiago. *Policía táctica en la Patagonia. Particularidades del oficio y cultura policial de los efectivos de la UESPO*.

GIRALDO Octavio (1972): “El machismo como fenómeno psicocultural”. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 4, núm. 3, 1972, pp. 295-309 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia.

Glosario de Género. Subsecretaría de las Mujeres, provincia de Neuquén.

GUZMÁN, Virginia (2001). “La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis”. *Unidad Mujer y Desarrollo*. Ed. Cepal Eclac. Santiago de Chile, marzo de 2001.

GUZMAN, Virginia y Bonan Jannotti, Claudia (2013). “Políticas de Género: modernización del Estado y democratización de la sociedad”. Madrid, Tegnos.

GUZZETTI, Lorena (2012). “La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional”. *Revista Debate Público. Reflexión de Trabajo Social*, 4.

HEGER Wagner Tomás (2009). “Guardianes del orden. Primera recopilación de datos y antecedentes históricos de la policía de Neuquén 1879-2000”. Flamini Impresiones.

KRMPOTIC, Claudia (2013). “El Trabajo Social Forense como campo de actuación en el arbitraje de lo social, Trabajo Social Global”. Revista de Investigaciones en Intervención Social, Vol. 3, n° 4.

LAGARDE, Marcela (1996). “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38.

LAMAS, Marta (2000) “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. Circulo, Vol. 7, 18 de enero –abril, Escuela Nacional de Antropología e Historia. Distrito Federal México.

LEY MICAELA N° 27499.

MERCHÁN Y FINK (2016). (Comps). Ni una menos desde los primeros años. Buenos Aires, Las Juanas – Chirimbote.

MORÍN, E. (1996) Introducción al Pensamiento Complejo.

PAUTASSI, Laura (2007). “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”. Santiago de Chile, 2007.

PONCE DE LEÓN, A Y KRMPOTIC, A (2012). Coordinadores. Trabajo Social Forense. Balance y perspectivas. Volumen I. Editorial Espacio, Buenos Aires.

ROBLES, Claudio (2007). La Intervención Pericial en Trabajo Social. Orientaciones Teórico Prácticas para la tarea Forense. Editorial Espacio.

RODRÍGUEZ, Gustá Ana Laura (2008). “Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de Intervención”. Temas y debates, artículos 16.

SEGATO, Rita Laura (2003) “Las estructuras elementales de la violencia”. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis, y los derechos humanos.

SIRIMARCO, Mariana (2004). “Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. Cuadernos de Antropología Social, núm. 20, 2004, pp. 61-78 Universidad de Buenos Aires Buenos Aires, Argentina.

SIRIMARCO, Mariana (2007) Corporalidades: “Producción (y replicación) del cuerpo legítimo en el proceso de construcción del sujeto policial”. Cuadernos de Antropología Social, núm. 20, 2007. Universidad de Buenos Aires Buenos Aires, Argentina.

SIRIMARCO, Mariana (2009) De civil a policía. Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial, Buenos Aires, Teseo.

TARDUCCI, Mónica con Marcelo Zelarallán (2016) “Nuevas historias: géneros, convenciones e instituciones” (nueva versión). En MERCHÁN Y FINK. (Comps). Ni una menos desde los primeros años. Buenos Aires, Las Juanas – Chirimbote.