



Tipo de documento: Tesis de Doctorado

Título del documento: ¿Atravesando el techo de cristal?: trayectorias ascendentes de mujeres en la Policía Federal Argentina

Autores (en el caso de tesis y directores):

María Eugenia San Martín

Marta Panaia, dir.

Federico Lorenc Valcarce, co-dir.

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis): 2023

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



María Eugenia San Martín

¿Atravesando el techo de cristal? Trayectorias ascendentes de mujeres en la Policía
Federal Argentina.

Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

Directora: Marta Panaia

Co director: Federico Lorenc Valcarce

Buenos Aires

Mayo de 2023

RESUMEN EN CASTELLANO

Esta investigación se enmarca en el campo de estudios sobre fuerzas de seguridad, en tanto cuerpo profesional del Estado, desde una perspectiva relacional de género. El proceso de feminización de las organizaciones policiales que tiene lugar en la Argentina en los últimos quince años aproximadamente es un fenómeno complejo, heterogéneo y no resuelto que interpela a las relaciones de poder entre los géneros en el acceso a posiciones de mando. Esta tesis propone estudiar las trayectorias profesionales de las primeras mujeres que acceden a posiciones jerárquicas en el cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 1977 – cuando se les habilita su ingreso – hasta el año 1919. Esta tesis se interroga sobre las posibilidades de interpelación de las relaciones de poder estatuidas entre los géneros entre las primeras mujeres que logran acceder a posiciones de mando en la Policía Federal Argentina. Dicho interrogante se inscribe en la conformación y posibilidades de transformación de relaciones significativas de poder en la división sexual del trabajo de sociedades patriarcales como problema sustantivo. La investigación examina el proceso de feminización de las instituciones policiales bajo la hipótesis de que el mero aumento del número de mujeres no resuelve de manera unidireccional su acceso a posiciones de mando en tanto existen prácticas y arreglos institucionales que favorecen la reproducción de vínculos de subordinación por motivos de género, razón por la cual se propone caracterizarlo como un proceso de cambio incompleto.

El abordaje metodológico seleccionado propone un doble foco de atención empírica en tanto combina el análisis de documentos oficiales y de las condiciones estructurales de desarrollo de la carrera de las mujeres en articulación con el paradigma de los estudios biográficos, más específicamente el análisis de sus trayectorias profesionales. Se examina la dimensión normativa de la relación entre los géneros mediante el estudio documental de fuentes secundarias (informes oficiales, publicaciones institucionales y plexos normativos) y la dimensión organizacional mediante al análisis cuantitativo de fuentes secundarias, reelaboradas, de la estructura de rangos, puestos y calificaciones de los integrantes del cuerpo de oficiales que permite comprender la estructura de oportunidades objetivas que a lo largo del tiempo condicionan las disposiciones y capacidades subjetivas de las entrevistadas, analizadas en la instancia cualitativa en la que se aplica la técnica de entrevista biográfica.

En cuanto a los aportes de esta investigación y a diferencia de la mayoría de los estudios sobre feminización de fuerzas de seguridad que suelen destacar los obstáculos existentes al desarrollo de carreras en condiciones de desigualdad de oportunidades, esta investigación se propone contribuir al campo de conocimiento al *examinar aquellas experiencias de mujeres que sí lograron acceder a posiciones jerárquicas en el cuerpo de oficiales de la Policía Federal permitiendo comprender los procesos de adaptación, negociación y disputa desarrollados en contextos de segregación horizontal y vertical de género*. Por otra parte se espera contribuir a la visibilidad y consolidación del conocimiento empírico de la problemática al producir y analizar un cuerpo de información estructural sobre el acceso de posiciones jerárquicas y niveles de instrucción alcanzados. Por último se pretende contribuir a la construcción de diálogos teóricos entre la sociología del trabajo y los estudios sobre fuerzas de seguridad aumentando la posibilidad de contrastar, comparar y enriquecer la comprensión de las formas de segregación laboral y el ejercicio de las relaciones de poder en el marco de dinámicas que exceden y que a su vez estructuran el funcionamiento de estas instituciones. Es decir, si en algunos aspectos la policía tiene características distintivas, en otros aspectos se estructura como otros grupos profesionales, y en particular, como otros cuerpos estatales.

ABSTRACT

This research is part of the field of studies on security forces, as a professional body of the State, from a gender relational perspective. The process of feminization of police organizations that has taken place in Argentina in the last fifteen years or so is a complex, heterogeneous and unresolved phenomenon that challenges power relations between genders in access to command positions. This thesis proposes to study the professional trajectories of the first women who access hierarchical positions in the officer corps of the Argentine Federal Police from the year 1977 - when they were enabled to enter - until the year 1919.

This thesis questions the possibilities of questioning the statutory power relations between the genders among the first women who manage to gain access to command positions in the Argentine Federal Police. Said question is inscribed in the conformation and possibilities of transformation of significant relations of power in the sexual division of labor of patriarchal societies as a substantive problem. The research examines the process of feminization of police institutions under the hypothesis that the mere increase in the number of women does

not solve their access to command positions in a unidirectional way, as long as there are practices and institutional arrangements that favor the reproduction of bonds of subordination by gender reasons, which is why it is proposed to characterize it as an incomplete change process.

The selected methodological approach proposes a double focus of empirical attention as it combines the analysis of official documents and the structural conditions of development of women's careers in articulation with the paradigm of biographical studies, more specifically the analysis of their professional trajectories. The normative dimension of the relationship between genders is examined through the documentary study of secondary sources (official reports, institutional publications and normative plexuses) and the organizational dimension through the quantitative analysis of secondary sources, reworked, of the structure of ranks, positions and qualifications of the members of the officer corps that allows us to understand the structure of objective opportunities that, over time, condition the subjective dispositions and capacities of the interviewees, analyzed in the qualitative instance in which the biographical interview technique is applied.

Regarding the contributions of this research and unlike most studies on the feminization of security forces that tend to highlight the existing obstacles to the development of careers in conditions of inequality of opportunities, this research aims to contribute to the field of knowledge by examining those experiences of women who did manage to access hierarchical positions in the officer corps of the Federal Police, allowing us to understand the processes of adaptation, negotiation and dispute developed in contexts of horizontal and vertical gender segregation. On the other hand, it is expected to contribute to the visibility and consolidation of the empirical knowledge of the problem by producing and analyzing a body of structural information on access to hierarchical positions and educational levels achieved. Finally, it is intended to contribute to the construction of theoretical dialogues between the sociology of work and studies on security forces, increasing the possibility of contrasting, comparing and enriching the understanding of the forms of labor segregation and the exercise of power relations in the workplace in the context of dynamics that exceed and that in turn structure the functioning of these institutions. That is, if in some respects the police have distinctive characteristics, in other respects they are structured like other professional groups, and in particular, like other state bodies.

AGRADECIMIENTOS

A través de estas líneas quisiera destacar que esta tesis, como tantas otras, no hubiera sido posible sin la existencia de la universidad pública. En este caso en particular, deseo agradecer a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires donde cursé mis estudios en Sociología y a su Programa de Doctorado que me brindó la oportunidad de acceder a un espacio de formación y enriquecimiento profesional y humano. No solo quisiera señalar la calidad de su cuerpo docente y de su compromiso militante con la formación de doctorandos, sino también al cuerpo de no docentes de la facultad que nos orientan, pacientemente, en el cumplimiento de procedimientos formales ineludibles para arribar a esta instancia.

A Marta Panaia, directora de esta tesis, no puedo agradecerle simplemente su labor paciente y persistente en la elaboración del documento que aquí presento. A ella le agradezco mi formación como docente e investigadora desde mi etapa de estudiante de grado y becaria CONICET. A lo largo de tantos años la he visto estimular y acompañar a incontable cantidad de colegas en un marco de creatividad y libertad reflexiva.

Me resulta impostergable expresar mi gratitud a Federico Lorenc Valcarce, quien asumió la co dirección de esta tesis de manera lúcida y generosa. Sus lecturas atentas y minuciosas enriquecieron todo el proceso de redacción de este manuscrito. Ambos han sido pacientes y humildes formadores.

El arduo trabajo de campo en el mundo policial no hubiera sido posible sin la ayuda de quienes fueron mis compañeros en el Ministerio de Seguridad de la Nación y en el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina. Su solidaridad hizo transitable un camino sinuoso. Mi eterno agradecimiento hacia las mujeres que compartieron conmigo su historia de vida, espero haber prestado oídos comprensivos a sus voces.

La participación en distintos espacios de reflexión y trabajo también han sido enriquecedores. Al Núcleo de Estudios sobre Violencias del EIDAES – UNSAM coordinado por José Garriga Zucal, Inés Mancini y Evangelina Caravaca les agradezco el haberme permitido participar de un espacio de creación y reflexión colectiva.

A mis compañeras de cátedra y de investigación en el Instituto Gino Germani: Fabiana Bocchicchio, Vanina Simone, Lucila Somma y Laura Tottino deseo expresarles mi cálido agradecimiento por tantos años de trabajo en los que he aprendido de cada una de ellas.

Finalmente, mi infinita gratitud hacia mi padre y mi madre que me contagiaron el amor por la lectura, hacia mi hermano Amílcar que hizo transitable más de un trayecto, hacia mis hijos Sofía e Ignacio que

colman de amor y de alegría cada día y hacia Sergio, quien supo acompañar, contener y estimular cada etapa en la elaboración de esta tesis.

INDICE

LISTA DE TABLAS.....	9
INTRODUCCIÓN:.....	11
Preguntas, problemas y modo de abordaje.....	11
Objetivo general de la investigación.....	15
Objetivos específicos de la investigación.....	15
Estructura de la tesis.....	19
CAPITULO 1: Estudiar la trayectoria de mujeres en la policía.....	23
1.1. El Problema de la Investigación.....	23
1.2. Consideraciones respecto del referente empírico.....	25
1.3. Estrategia metodológica.....	33
1.4. Reflexiones respecto de la aproximación biográfica para el análisis de trayectorias.....	36
CAPITULO 2: La policía como profesión.....	48
2.1. En torno a la definición del objeto policial.....	49
2.2. Reflexiones en torno al quehacer policial.....	58
2.3. El ascenso de las mujeres a posiciones jerárquicas en instituciones policiales.....	63
2.4. Breves consideraciones sobre el quehacer policial en la experiencia argentina.....	66
2.5. Recapitulando.....	69
CAPITULO 3: El largo y sinuoso camino del reconocimiento.....	71
3.1. Las etapas del proceso de inserción de las mujeres a la oficialidad de la PFA.....	73
3.2. Ingresar desde los márgenes.....	75
3.3. El texto en otro contexto. Acceso mínimo a derechos formales de igualdad entre varones y mujeres.....	82
3.4. La integración parcialmente igualadora a un escalafón común.....	89

3.5. Reconocimiento pleno a la igualdad de géneros con resultados parcialmente redistributivos.....	93
923.6. Recapitulando.....	99
CAPITULO 4: Acceso, ascenso y formación de las mujeres oficiales.....	101
4.1. Acceso y distribución de posiciones jerárquicas en la PFA.....	104
4.2. Bloqueo progresivo a las posiciones jerárquicas.....	111
4.3. Aumento de la participación femenina con formación universitaria.....	116
4.4. Recapitulando.....	126
CAPITULO 5: Construir la profesionalidad desde los márgenes.....	128
5.1. La decisión de ingresar a la carrera policial.....	131
5.2. La formación policial.....	141
5.3. Toda formación es generizada.....	144
5.4. Recapitulando.....	151
CAPITULO 6: Trayectorias ascendentes.....	152
6.1. La masculinización del mando.....	155
6.2. La feminización estereotipada.....	169
6.3. La construcción del prestigio y del reconocimiento.....	177
6.4. Organización de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado.....	183
6.5. Recapitulando.....	186
CONCLUSIONES.....	189
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	199
ANEXO NRO 1.....	211

LISTA DE TABLAS

Capítulo 1:

- Cuadro Nro. 1: Escala jerárquica de la Policía Federal Argentina. Año 2020.

Capítulo 4:

- Cuadro Nro. 1: Composición según sexo de los Cuerpos de Oficiales de la Fuerzas Federales de Seguridad. Año 2015.
- Cuadro Nro. 2: Composición según sexo del Cuerpo de Oficiales de la Policía Federal Argentina. Años 2012, 2015, 2017 y 2019.
- Cuadro Nro. 3: Composición según sexo y grado del Cuerpo de Oficiales de la Policía Federal Argentina. Años 2012, 2015, 2017 y 2019.
- Cuadro Nro. 4: Distribución de funciones de mando y conducción según sexo pertenecientes al cuerpo de oficiales de la PFA años 2015 y 2017.
- Cuadro Nro. 5a: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019.
- Cuadro Nro. 5b: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019.
- Cuadro Nro. 5c: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019.
- Gráfico Nro. 6: Graduados de títulos de pregrado y grado según sexo. IUPFA. Años 1977 - 2018.
- Gráfico nro. 7: Graduados de títulos de postgrado según sexo. IUPFA. Años 1980 – 2018.
- Cuadro Nro. 8: Graduados de carreras de pregrado y grado del IUPFA según sexo y años 1977 – 2018.
- Gráfico Nro. 9: Evolución de graduados de carreras de pregrado y grado del IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018.
- Cuadro Nro. 10: Graduados de carreras de pregrado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018.
- Cuadro Nro. 11: Graduados de carreras de grado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018.

- Cuadro Nro. 12: Graduados de carreras de postgrado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018.

INTRODUCCIÓN

Preguntas, problemas y modo de abordaje:

Esta tesis se interroga sobre las posibilidades de cuestionamiento de las relaciones de poder estatuidas entre los géneros a partir de las trayectorias de las primeras mujeres que logran acceder a posiciones de mando en la Policía Federal Argentina. La investigación examina el proceso de feminización del cuerpo de oficiales de la institución bajo la hipótesis de que las políticas implementadas con perspectiva de género y el aumento del número de mujeres que se opera en los últimos veinte años tienen alcances parciales en la organización de la división sexual del trabajo en tanto existen prácticas y arreglos institucionales que, siempre situados en procesos sociales más amplios, favorecen la reproducción de vínculos de subalternidad que limitan el acceso de las mujeres a las posiciones más altas de los puestos de decisión de la institución policial.

En el año 2020, cuarenta y un años después de que se habilite a las mujeres a ingresar al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina, la cúpula de mando de la institución (Comisarios/as Inspectores, Comisarios/as Mayores y Comisarios/as Generales) está constituida por ciento ochenta varones y once mujeres. La feminización de las fuerzas de seguridad operada en los últimos veinte años en Argentina *es un fenómeno de apertura parcial e integración heterogénea en el que tanto se puede reconocer la persistencia de mecanismos de segregación por motivos de género como transformaciones de las relaciones de poder*, en organizaciones complejas y diversas pero que presentan algunas características particulares.

Nuestra investigación se aproxima a esta experiencia desde la perspectiva de los recorridos biográficos de las mujeres que logran acceder a posiciones de autoridad. La importancia de recuperar las trayectorias de aquellas mujeres que acceden al mando radica en que sus experiencias permiten comprender las condiciones de posibilidad pero también los límites al cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros habilitando la problematización de otras dimensiones de la vida organizacional en los que se producen y reproducen mecanismos de vinculación opresivos.

En los últimos años, el aumento que se produce en la cantidad de mujeres que integran las fuerzas de seguridad y que incluso llegan al rango de Comisaria General suscitó un conjunto

de estudios, aún fragmentarios e incipientes, sobre las relaciones de género al interior de estas instituciones. A diferencia de la mayoría de los estudios sobre incorporación e integración de las mujeres a las fuerzas de seguridad en los que suelen destacarse los obstáculos existentes al desarrollo de carreras ascendentes en condiciones de desigualdad de oportunidades, esta investigación se propone contribuir al campo de conocimiento al examinar aquellas experiencias de mujeres que sí lograron acceder a posiciones jerárquicas permitiendo comprender los procesos de *adaptación, negociación y disputa* desarrollados en contextos constrictivos. Por otra parte se espera contribuir a la visibilidad y consolidación del conocimiento empírico sobre el objeto policial al producir y analizar un cuerpo de información estructural sobre el esquema organizacional y los niveles de instrucción alcanzados por la población estudiada, así como la comprensión de sus experiencias subjetivas a través de entrevistas biográficas. Por último se pretende contribuir a la construcción de diálogos teóricos entre la sociología del trabajo y los estudios sociológicos sobre fuerzas de seguridad que han tendido a singularizar su objeto disminuyendo la posibilidad de enriquecer su comprensión en clave comparativa con otros actores e instituciones, en el marco de dinámicas que exceden y que a su vez estructuran su funcionamiento. En este punto, la tesis se suma a las interpretaciones que cuestionan y se apartan de la radicalización del exotismo del objeto policial y propician la contrastación empírica y analítica de los modos de hacer y pensar de las personas que integran estas instituciones con los de otras (Frederic y Garriga Zucal: 2013).

El objetivo general de esta investigación pone en diálogo tres campos de conocimiento: los estudios sociológicos sobre las policías, la sociología del trabajo y los estudios de género como perspectiva constitutiva y transversal de las relaciones significantes de poder. Las policías se constituyen como objeto de estudio de las ciencias sociales en países de habla inglesa y francesa principalmente desde la década de 1960 a partir de una reflexión sobre la relación constitutiva que existe entre las funciones a ella asignadas y las nociones de violencia y coerción (Brodeur, 1994). Se recupera así la clásica definición weberiana de los estados modernos que la identifica como depositaria de un atributo distintivo: el “monopolio del uso de la violencia legítima”. Si bien reflexiones conexas sobre la definición de los conceptos de violencia y legitimidad exceden a esta agencia estatal, el campo de estudios que se conforma le atribuye a las instituciones policiales la encarnación de su ejecutividad.

Las reflexiones sobre la definición del rol de las instituciones policiales y de las funciones asignadas a ella por parte de los poderes públicos en sociedades modernas, no alojan su especificidad en las funciones concretas de las que se encarga —que podrían ser compartidas por otros grupos sociales, profesionales, religiosos o políticos— sino en la forma política y jurídica que inviste a los agentes policiales con un poder legítimo en relación con un conjunto de saberes, valores, hábitos y prácticas que conforman el quehacer policial. Esta perspectiva analítica permite construir puentes teóricos con los aportes de la sociología del trabajo, y más específicamente con los estudios sobre las profesiones y las organizaciones, que analizan los procesos de construcción de identidades como el resultado, entre otros, de procesos históricos en los que determinados actores logran monopolizar un cuerpo de conocimientos formales e informales socialmente requeridos, y regular las formas de reconocimiento y legitimación de su ámbito de intervención. Las incumbencias y competencias policiales escasamente compartidas con otros cuerpos o grupos profesionales no obstruyen el hecho de que la comprensión de la génesis, organización y sociabilidad de sus miembros esté integrada a ciertos marcos de acción comunes a otros actores sociales. Asimismo la profunda inmersión institucional del sujeto policial tampoco escapa a la caracterización de toda *profesión establecida*, identificada por una fuerte implicación entre el trabajo y el yo (Hughes, 1994).

Esto no significa desconocer la singularidad del objeto empírico que abordamos en esta tesis, sino sumarse a las perspectivas que eluden su tratamiento como organización hermética, ajena a las dinámicas sociohistóricas en las cuales se inscribe y a los fenómenos de estructuración y desestructuración propios de otras organizaciones profesionales y agencias estatales. Que la profesión no sea objetiva, sino el efecto dinámico de todos estos factores, permite conocer los alcances de las actividades de sus miembros sobre la organización (Panaia, 2008). Esta mirada habilita la comprensión de la institución policial como un objeto dinámico y heterogéneo que puede ser abordado, no a pesar de, sino a partir del quehacer de sus miembros como dimensión central de la organización de su trabajo.

Las instituciones policiales, en tanto organizaciones masculinizadas que se caracterizan históricamente por un marcado predominio numérico de varones que a su vez monopolizan las posiciones más encumbradas, expresa en toda su riqueza teórica las tensiones en las relaciones de poder estatuidas entre los géneros así como sus posibilidades de interpelación. En este punto es oportuno preguntarse por la pertinencia y relevancia de la categoría de

género como eje teórico organizador de las desigualdades fundadas en las diferencias entre los sexos. Como todo concepto polisémico, éste es objeto de debates, reformulaciones y deslizamientos semánticos que dan cuenta de la complejidad y heterogeneidad de los sentidos que pueden atribuírsele. En esta investigación se recupera como referencia destacada a la historiadora Joan Scott (1999) para definir el género como una categoría relacional que permite pensarlo como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos, en tanto forma primaria de relaciones significantes de poder. Asimismo se adopta el interés planteado por Lindsay Dubois y María Cecilia Cangiano (1993) en el género, como noción de una multiplicidad de sujetos e identidades, es decir como forma de inscripción simbólica en una trama de relaciones, siempre *situadas* como condición de posibilidad de la construcción de saberes. En este sentido, el género puede ser entendido como un registro de carácter simbólico (Segato, 2003) y comprendido como una posición relativa a través de la cual insertarse en una trama de relaciones sociales.

Las experiencias de las mujeres objeto de esta investigación son parte productiva de una trama de sociabilidades asimétricas y subordinantes a las que ingresan y en las cuales se integran como minoría subalterna. El proceso de inmersión institucional y el ejercicio de la profesionalidad en la organización policial anudan en la adquisición y revalidación permanente de las credenciales de pertenencia al cuerpo, una matriz de dominación anclada en una masculinidad patriarcal opresiva que les niega el acceso a la conducción y el mando, pero que no es uniforme ni invariable. Sus trayectorias permiten explorar las posibilidades de cuestionamiento a esos mecanismos de dominación estatuidos y reflexionar acerca de la capacidad de entablar una relación de distanciamiento no solo respecto de esa organización del mando, sino también respecto de un *nosotros policial* uniformante. Es en esa distancia, siempre dinámica, difusa y contingente en la que se habilita la capacidad de agencia para inaugurar concepciones relativamente novedosas respecto de la posición ocupada en las relaciones de poder, aunque no las subvierta. Esa matriz que sutura una masculinidad restrictiva al ejercicio del poder y de la violencia está en la raíz del problema de la identidad policial y de las relaciones de sojuzgamiento que propone con todo actor alterno.

Objetivo General de la investigación:

El objetivo general de esta investigación es *explorar las posibilidades de cuestionamiento de las relaciones de poder estatuidas entre los géneros* a partir de las trayectorias de las primeras mujeres que logran acceder a posiciones de mando en la Policía Federal Argentina. Los objetivos específicos guían la tarea investigativa desde un doble abordaje de atención empírica que combina el análisis de documentos oficiales y de las condiciones estructurales de desarrollo de carrera de las mujeres con el paradigma de los estudios biográficos, más específicamente el análisis de sus trayectorias profesionales.

Objetivos específicos de la investigación:

Reconstruir históricamente la regulación formal de las relaciones entre los géneros en el plano institucional. Esta reconstrucción nos permite también determinar de manera cronológica el modo en que la institución concibe y limita el rol de las mujeres oficiales.

El análisis de documentación oficial y plexos normativos permiten reconstruir en su devenir histórico los procesos cambiantes de regulación formal de las relaciones entre los géneros en la Policía Federal Argentina, a la luz de la propia voz de las actrices que le dan sentido a través de su ejercicio rememorativo. Si bien es cierto que toda interacción social tiende a exceder la letra escrita de la ley, las regulaciones formales ofrecen marcos que habilitan, niegan o incluso determinan las prácticas de los actores. En tanto el plano normativo constituye una de las formas de expresión del estado de las relaciones de poder entre actores, este primer objetivo específico de la investigación habilita la elaboración de etapas y la identificación de acontecimientos institucionales que enmarcan la reconstrucción histórica de la regulación del espacio asignado a las mujeres desde que se habilita su incorporación al cuerpo de oficiales de la institución en el año 1977 hasta los últimos cambios operados en el año 2019. Los cambios normativos a través de los cuales se regulan los derechos de las mujeres son identificados como acontecimientos institucionales que abren etapas en su progresiva inserción e integración y que permiten comenzar a explorar los procesos de adaptación, negociación y disputa por posiciones de mando en sus trayectorias profesionales.

En segundo lugar, nos proponemos *identificar segmentaciones y procesos de segregación horizontal y vertical en la estructura organizacional del cuerpo de oficiales de la institución.*

La producción de información cuantitativa de nivel descriptivo permite caracterizar grupos de población según un conjunto de atributos de interés para los interrogantes de una investigación. En este caso interesa construir un conjunto de datos que caracterizan a la población y a la institución estudiada en la cual se inscriben sus experiencias subjetivas. En este sentido, las trayectorias profesionales de las mujeres en la Policía Federal pueden ser mejor comprendidas si se tiene en cuenta un conjunto de información socio - estructural que las sitúa empíricamente. Este objetivo permite visibilizar los condicionamientos a los que se enfrentan las expectativas de desarrollo de carrera de las mujeres en el marco de procesos de segregación vertical y horizontal expresados en la estructura organizacional de la institución y en el acceso a titulaciones de nivel de pregrado, grado y posgrado.

Las modalidades de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y en los sistemas educativos permiten dimensionar las desigualdades existentes entre los géneros en un espectro que excede ampliamente al objeto policial y que contribuye a su asimilación como sujeto no ajeno a las tendencias que dominan la división sexual del trabajo. En el caso de esta investigación permite cuantificar los límites y alcances del proceso de feminización cristalizados en la estructura de cargos de la institución.

Pese a los cuestionamientos que pueden hacerse a la noción de techos de cristal, existe acuerdo respecto de que la desigual distribución de puestos jerárquicos entre hombres y mujeres es un fenómeno amplio que en todos los casos evidencia la dimensión cultural, simbólicamente construida sobre la naturalización de las diferencias que expresan la persistencia de relaciones de poder asimétricas. A los fenómenos de segregación vertical se suman los de segregación horizontal que denotan la concentración de mujeres en actividades socialmente subvaloradas. En sus trayectorias laborales, las mujeres se topan no solo con techos sino también con paredes de cristal. Estas metáforas constructivas evocan muros invisibles, que segmentan su desarrollo educativo y ocupacional y las concentran en sectores menos dinámicos, y menos valorados socialmente.

En tercer lugar, buscamos *reconstruir el proceso de ingreso, inmersión institucional y construcción identitaria en las trayectorias de las primeras mujeres que acceden a posiciones jerárquicas en la historia de la Policía Federal Argentina.*

El análisis de las argumentaciones que motivan la decisión del ingreso a la carrera policial, junto a las experiencias rememoradas sobre la etapa inicial de formación policial constituyen un objetivo específico de la investigación en tanto representan una fase ineludible para la comprensión del proceso de socialización profesional y construcción identitaria. El ingreso a la carrera policial constituye el inicio de una trayectoria profesional en tanto existe linealidad entre los estudios cursados y la inserción laboral posterior; por otra parte, este es un cuerpo del Estado que puede caracterizarse como un mercado interno cerrado con movilidades contextualizadas en la dinámica macro económica pero también en procesos organizacionales propios. En este caso, la trayectoria laboral es el eje organizador de otros itinerarios posibles explorados a través de los discursos que producen las pocas mujeres que alcanzan posiciones jerárquicas en una institución históricamente masculinizada sobre aspectos de sus vidas, de su formación y de sus relaciones desde una perspectiva diacrónica, que busca las “marcas de género” (Arfuch, 2013) en su relato.

La interrogación respecto de las motivaciones que propician el ingreso a carrera permite indagar dos pares conceptuales que definen de manera dicotómica la constitución de la identidad policial como vocación de servicio o como vocación profesional por una parte y como portadora de un estado de cuerpo que la distingue de la civilidad, por otro. El abordaje en el cual se inscribe nuestra tesis reconoce un amplio repertorio de dispositivos institucionales de pretensión totalizadora, pero pone en cuestión la uniformidad, homogeneidad y exotividad de la identidad policial. Las identidades profesionales constituyen definiciones de sí y de los otros que dependen tanto del lugar que se ocupa fuera del trabajo como del lugar que se ocupa en el trabajo, y de los valores, creencias y representaciones que se emplean en la actividad profesional (Dubar, 2001: 9). En particular interesa comprender las formas en que las relaciones de género, cambiantes a lo largo del tiempo y del espacio institucional, interpelan la conformación de la trama de identidades que atraviesan al sujeto policial desde el momento de ingreso a carrera y su etapa formativa.

En cuarto lugar, procuramos *identificar y comprender las prácticas que posibilitan la transgresión a la prohibición del mando en contextos restrictivos a lo largo de las trayectorias de ascenso profesional de las mujeres que acceden a posiciones jerárquicas.*

La reconstrucción de las trayectorias permite recuperar el bagaje de saberes, habilidades y destrezas adquiridas por el sujeto en el desarrollo de su vida profesional (Boado, 1996) para

un conjunto amplio de propósitos de investigación. Este es un objetivo amplio que requiere codificaciones sucesivas para recuperar la dimensión relacional de género en la movilidad profesional, en el marco de normas sociales y valores compartidos en la comunidad de la que forman parte. (Hualde, 2001; Elejabeitia y López Sáez, 2003).

En este sentido interesa analizar cómo se construye la identidad profesional policial para ejercer el mando desde la subordinación de género y cómo las mujeres ocupan el espacio en una organización formalmente estructurada en torno de la verticalidad y el uso de la fuerza. Se explora qué relación mantienen estas mujeres con el recurso al uso de la violencia, hasta qué punto esa relación está legitimada y cuándo implica una transgresión (Pruvost, 2008). En tanto concepto polisémico, se explora qué violencias se ejercen, cuáles se aceptan y cuándo se negocian, entendiendo que su carácter relacional es mutable a través de sus trayectorias.

El análisis de las prácticas que posibilitan la transgresión a la prohibición del mando y la consecuente disputa de posiciones de poder permite identificar vías o senderos que habilitan la construcción de trayectorias ascendentes. Estas prácticas no constituyen una tipología conformada por categorías excluyentes, sino formas de hacer el género (Butler, 2004: 12) dinámicas, interrelacionadas, no lineales y socio históricamente situadas que se actualizan en distintas etapas de sus trayectorias de carrera y habilitan la disputa por posiciones de poder en una agencia estatal que se define por detentar el monopolio *masculino* del uso legítimo de la violencia. Incorporar el adjetivo masculino a la definición weberiana no supone asumir que las mujeres son incapaces de ejercer la violencia, sino que propone llamar la atención sobre el poder policial entendido como la instauración de un determinado ejercicio de la masculinidad. La identificación de criterios de asignación de prestigio profesional en relación con la asignación de funciones de dirección y conducción en las trayectorias profesionales de las mujeres que alcanzaron posiciones jerárquicas es un punto de interés para explorar cómo se reclama y legitima la posición a la que acceden en la organización.

La reconstrucción de roles y funciones en la división sexual del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado con las que cargan estas mujeres son incorporadas al análisis de limitantes posibles. Se indaga especialmente sobre la presencia de figuras que en el seno doméstico comparten estas responsabilidades, asisten de manera informal o requieren de la contratación de trabajo remunerado. Existe un clima de ideas favorables al reconocimiento de los principios de igualdad entre los sexos y de integración a distintas formas de diversidad

en general, pero el avance en las formas de reconocimiento se ve constreñido por un conjunto de estereotipos que obstaculizan la distribución equitativa y consensuada de las tareas domésticas y de cuidado. La reproducción social de estos patrones discrimina la entrada y permanencia de las mujeres a un amplio rango de ocupaciones, dificulta el acceso a empleos de calidad y condiciona sus ingresos. La actividad policial se caracteriza por sus extensas jornadas de trabajo en horarios difíciles de conciliar con las tareas de cuidado.

La construcción inicial del objeto de estudio y el desarrollo de los análisis empíricos requeridos para el logro de los objetivos planteados se expone del siguiente modo.

Estructura de la tesis:

En el primer capítulo se presenta el abordaje metodológico de la investigación. Se define el problema general, la hipótesis y los aportes esperados. En tanto referente empírico, se presentan las funciones y misiones de la Policía Federal Argentina, su conformación organizacional y jerárquica y un conjunto de características que la diferencian de otras fuerzas de seguridad y se describen brevemente las reformas más destacadas de la institución desde la década del noventa que tuvieron por objeto su democratización interna, la reorganización de su personal, la revisión de programas de formación y de criterios de reclutamiento. Se desarrolla la estrategia metodológica seleccionada en un doble foco de atención empírica que combina el análisis de documentos oficiales y de las condiciones estructurales de desarrollo de carrera de las mujeres en articulación con el paradigma de los estudios biográficos, más específicamente el análisis de sus trayectorias profesionales. Se reflexiona sobre la aproximación biográfica para el análisis de trayectorias y finalmente se describe a la población de estudio, la estrategia de acceso al trabajo de campo, las particularidades del objeto, los conceptos teóricos disparadores y el proceso de recodificación sucesiva.

En el segundo capítulo se presentan sintéticamente algunos de los principales aportes teóricos que fundan el campo de conocimiento sobre las instituciones policiales como objeto de las ciencias sociales y operan como trasfondo de esta tesis. En el primer apartado se presentan brevemente esas conceptualizaciones en tanto constituyen referencias ineludibles para la comprensión de las prácticas reales de las policías permitiendo alejarse de definiciones jurídico - normativas de las mismas. En el segundo apartado, se recorren ciertos debates en

torno a lo que las policías *realmente hacen* permitiendo establecer ciertos diálogos con aportes que desde la sociología del trabajo y más específicamente desde la rama dedicada a la sociología de las profesiones analizan los procesos de construcción de identidades como el resultado, entre otros, de procesos históricos en los que determinados actores logran monopolizar un cuerpo de conocimientos formales e informales socialmente requeridos, y regular las formas de reconocimiento y legitimación de su ámbito de competencia. En el tercer apartado se reseñan un conjunto de estudios que analizan específicamente los procesos de acceso de las mujeres a posiciones de mando en instituciones policiales y que son de particular interés para nuestra investigación. Por último, en el cuarto apartado se plantean muy esquemáticamente algunas consideraciones que permiten entablar un ejercicio transicional hacia la experiencia argentina.

El tercer capítulo analiza la regulación normativa del proceso de incorporación de las mujeres al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina desde 1977, cuando se les habilita el ingreso a la carrera, hasta el año 2019 como un registro posible de las relaciones de poder a lo largo del tiempo. A partir del análisis de bibliografía especializada, plexos normativos, documentos e informes de trabajo internos, revistas institucionales y entrevistas biográficas se reflexiona sobre las políticas de formación, los requisitos de reclutamiento y la organización del personal como dimensiones que permiten identificar los espacios organizacionales asignados a estas mujeres y que a lo largo de sus trayectorias condicionan su modo de habitar la institución. Se proponen cuatro etapas históricas del proceso de inserción e integración de las mujeres a la oficialidad de la Policía Federal que recorren un lento y sinuoso proceso de reconocimiento y ampliación de funciones que tiene impactos parcialmente igualadores en las posibilidades de acceso de las mujeres a posiciones de mando.

En el cuarto capítulo se construyen un conjunto de datos que caracterizan a la población y a la institución estudiada en el cual se inscriben sus experiencias subjetivas. Se propone que las trayectorias profesionales de las mujeres en la Policía Federal pueden ser mejor comprendidas si se tiene en cuenta un conjunto de información socio - estructural que las sitúa empíricamente. En este capítulo se analiza la distribución de cargos según nivel jerárquico y según género del cuerpo de las oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 2012, momento en que por un lado el Ministerio de Seguridad de la Nación comienza a registrar datos oficiales sobre la composición del personal de las cuatro fuerzas federales y por el otro,

comienza a producirse el encumbramiento de las primeras oficiales en la organización. Estos datos se complementan con el análisis de las titulaciones de nivel universitario y terciario del personal de la Policía Federal obtenidas en el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) desde el año 1977 hasta 2019 con el objeto de analizar el progresivo acceso de las mujeres a mayores niveles de calificación en la que se invierte la tendencia histórica al predominio masculino. Los datos educativos analizados en perspectiva con la información recabada sobre acceso a cargos permiten plantear algunas reflexiones sobre la matriz institucional en la cual las mujeres objeto de esta investigación desarrollan sus trayectorias. Dichas reflexiones giran en torno del proceso de profesionalización incipiente protagonizado por las oficiales y su carácter inacabado en tanto no permite invertir las tendencias a la masculinización de las posiciones más altas de la pirámide organizacional. Por otra parte, la persistencia de los mecanismos de segregación vertical admiten particularidades propias en la institución policial que se expresan, en parte, en la ambigua y diferencial valoración de los saberes y competencias demandados para acceder a posiciones de conducción. Dicha evaluación y valoración es ejercida en la praxis institucional por las juntas de calificación policial que no han visto discontinuada su autonomía en la aplicación de criterios de promoción y ascenso de carrera pese a los distintos procesos de reforma organizacional que intentan instalar un gobierno político de la seguridad.

En el quinto capítulo se desarrolla el análisis del proceso de inmersión institucional y construcción inicial de la identidad profesional de las entrevistadas, en tanto que fase significativa de sus trayectorias, abordada a través del análisis de las argumentaciones que motivan la decisión del ingreso a carrera junto con la etapa de formación inicial. Se propone que comenzar el proceso de reconstrucción rememorativa con las entrevistadas por aquellos fenómenos que motivan la elección de carrera facilita la interrogación sobre sus anticipaciones vocacionales y permite comprender al trayecto profesional como organizador de otras dimensiones identitarias, como el género, el origen familiar y socioeconómico. En la primera parte del capítulo se indaga sobre estos procesos decisivos, así como sus posibles reconfiguraciones a lo largo del tiempo y en la segunda parte del capítulo se reflexiona sobre el proceso de formación de carrera en búsqueda de los rastros de su carácter generizado, entendiendo que esta etapa instruye sobre una determinada organización social de las relaciones de poder entre los géneros que si bien no es rígida, sino mutable, ofrece

características particulares según las cuales toda identidad que no asimile una masculinidad normativa es sistemáticamente subordinada. En analogía con el término “organización generizada” acuñado por Acker (1992) para destacar los procesos de segregación de género inherentes a toda estructura laboral se plantea que los procesos formativos también son una arena en la cual se dirimen distintas formas de regulación de las relaciones entre los géneros. Especialmente en las profesiones masculinizadas se sobre valoran saberes y competencias asociadas a estereotipos tradicionales de género como el conocimiento de ciertas tecnologías, el esfuerzo físico, la gestión del peligro y de la muerte, las dotes de mando o la dureza de carácter. En este sentido, la femineidad es una identidad que opera como metáfora de toda forma de sojuzgamiento que se materializa sistemáticamente sobre las mujeres, pero que también resulta opresiva para todo sujeto que no se refleje en los atributos esperados de una masculinidad patriarcal y heteronormativa. Se propone que la posibilidad de reconocimiento autorreflexivo de esa posición marginal en el entramado de relaciones de poder habilita una distancia privilegiada para interpelar la pretendida homogeneidad de la identidad profesional, matizando su asimilación lineal y uniforme, cuestionando otras formas de alteridad del sujeto policial, especialmente aquella que lo opone a la condición de civilidad.

Finalmente, en el sexto capítulo se propone que la feminización de las fuerzas de seguridad es un fenómeno de apertura e integración heterogénea que al enfrentar un bloqueo progresivo hacia las jerarquías más altas del organigrama institucional puede ser caracterizado como un fenómeno de cambio incompleto. Con el objetivo de comprender las posibilidades de interpelación a las relaciones de poder estatuidas entre los géneros, se recupera la noción de *transgresión a la prohibición del mando* desarrollada por Genevieve Pruvost (2008). El análisis de las trayectorias ascendentes de las primeras mujeres que logran acceder a posiciones jerárquicas en la historia de la Policía Federal permite identificar tres vías a través de las cuales ellas disputan el acceso al mando: la masculinización, la feminización estereotipada y la construcción del prestigio y el reconocimiento. En primer lugar, la capacidad de tejer lazos de confianza con el grupo de pares y de responder a las reglas informales de organización del trabajo en las primeras etapas de sus trayectorias puede habilitar la integración en redes socio profesionales que operan como un recurso valioso para su posterior aceptación y legitimación en roles de mando. En segundo lugar, la capacitación es un recurso tempranamente apropiado por estas mujeres en un marco institucional que progresivamente favorece y valoriza la

profesionalización del cuerpo, pese a que su incidencia en los considerandos de promoción y ascenso de carrera aún disten de ocupar un espacio determinante. En tercer lugar, la capacidad de adaptación competente a los cambios de función es una habilidad actitudinal premiada en las instituciones policiales, que tradicionalmente promueven la rotación de destinos, si bien este último punto es materia de debates recientes. Se plantea que estas prácticas están situadas socio históricamente, se actualizan en distintas etapas de sus trayectorias de carrera y no están exentas de tensiones y contradicciones, que si bien no subvierten un orden poseen un potencial transformador.

CAPITULO I

ESTUDIAR LA TRAYECTORIA DE MUJERES EN LA POLICÍA

1.1 El problema de investigación

Esta investigación se enmarca en el campo de estudios sobre fuerzas de seguridad, en tanto cuerpo profesional del Estado, desde una perspectiva de género. El proceso de feminización de las organizaciones policiales que tiene lugar en la Argentina en los últimos quince años aproximadamente es un fenómeno complejo, heterogéneo y no resuelto que permite problematizar las relaciones de poder entre los géneros en el acceso a posiciones de jerárquicas. Esta tesis propone estudiar las trayectorias profesionales de las primeras mujeres que acceden a posiciones de conducción y de mando del cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 1977 – cuando se les habilita su ingreso – hasta el año 2019.

La estrategia metodológica seleccionada propone un doble foco de atención empírica en tanto combina el análisis de documentos oficiales y de las condiciones estructurales de desarrollo de carrera de las mujeres con el paradigma de los estudios biográficos, más específicamente el análisis de sus trayectorias profesionales. En primer término, el análisis de documentación oficial y plexos normativos permiten reconstruir en su devenir histórico los procesos cambiantes de regulación formal de las relaciones entre los géneros en el plano institucional, a la luz de la propia voz de las actrices que le dan sentido a través de su ejercicio rememorativo. En segundo término, se examinan la estructura de cargos, su composición jerárquica y el nivel de calificaciones alcanzadas según datos oficiales del cuerpo de oficiales de la PFA a través de la cual se recompone la distribución segmentada y el bloqueo progresivo de las mujeres en el acceso a posiciones de mando. En tercer término, se recupera la voz de las actrices que a través de entrevistas biográficas permiten reconstruir las trayectorias profesionales de un grupo de mujeres que disputan por primera vez en la historia de la institución el acceso y la permanencia a su cúpula jerárquica.

Se propone estudiar la perspectiva de las actrices, en una institución que combina ciertas propiedades organizacionales de especial relevancia, verticalismo, endogamia, opacidad y

masculinización, para reflexionar sobre las posibilidades de transformación de las relaciones de desigualdad entre los géneros en el acceso a posiciones de conducción a nivel macro social. En este sentido, la reconstrucción de trayectorias permite elaborar tipologías teóricas dinámicas, interrelacionadas y no excluyentes que caracterizan distintas modalidades de acceso a posiciones directivas por parte de las mujeres en una organización que no se explica por sí misma, pese a su imagen inicial de homogeneidad, sino que es un espacio diverso, heterogéneo y cambiante a lo largo del tiempo que puede ser pensado desde la perspectiva de la sociología de las profesiones.

1.2. Consideraciones respecto del referente empírico:

La Policía Federal Argentina (PFA) es una de las cuatro Fuerzas Federales de Seguridad de la Nación, junto a la Gendarmería Nacional, organización militarizada que actúa en zonas fronterizas y demás lugares que se determinen al efecto, la Prefectura Nacional, policía de seguridad que opera en el litoral marítimo, fluvial, lacustre y otras vías navegables, puertos y lugares que se determinen al efecto y la Policía de Seguridad Aeroportuaria, organización que se despliega en el ámbito jurisdiccional aeroportuario de más reciente creación. La PFA se crea en el año 1943 a partir del decreto 17.750/43 que promueve el reemplazo progresivo de la Policía de la Capital, en funciones desde 1880 aunque algunos de sus historiadores ubican sus inicios hace unos 400 años, en la etapa colonial temprana (Rodríguez, 1978; Rodríguez; Zappietro, 1999; Zappietro, 2005; 2010 citado de Da Silva Lorenz y Galvani, 2020). Desde el año 1943 hasta el reciente traspaso de parte de sus funciones asignadas, de una proporción de su personal y de buena parte de sus locaciones físicas (especialmente comisarías) al gobierno porteño, cumple tareas de policía auxiliar de justicia, en vínculo con la justicia federal, y de policía de seguridad en todo el territorio nacional. La Policía Federal Argentina se distingue de otras fuerzas policiales no solo por el alcance territorial de sus competencias sino por ofrecer mejores salarios y establecer criterios de selección más rigurosos que otras fuerzas (Galvani, 2016).

Su escala jerárquica se divide en dos cuerpos, similar a la estructura de las fuerzas armadas entre oficiales y suboficiales, como primera gran diferenciación organizacional, que forma a

los primeros en funciones de conducción y los habilita a acceder a la cúpula directiva de la institución. Los primeros reciben una formación de tres años en la Escuela de Oficiales y Cadetes Miguel A. Pirker y los segundos se forman durante un año en la Escuela de Suboficiales y Agentes Comisario General O'Gorman. Según datos del Ministerio de Seguridad de la Nación para el año 2020 la planta total de la Policía Federal Argentina asciende a 32.549 personas: 5.641 en el cuerpo de oficiales, 21.916 en el de suboficiales, 4.815 auxiliares de seguridad y 177 llamados a prestar servicio¹. Desde el ingreso a carrera el personal está organizado en tres escalafones que operan como espacio de especialización y pertenencia a lo largo de toda la carrera: seguridad, comunicaciones y bomberos (más un escalafón técnico). El más numeroso, responsable de las funciones de prevención y lucha directa contra el crimen tradicionalmente asociadas al quehacer policial y del cual suelen provenir los Jefes y Sub Jefes de la fuerza es el de seguridad. La organización de la carrera de oficiales en la institución tiene una impronta piramidal, con un criterio asentado en la antigüedad y en el orden de mérito para determinar los ascensos y una limitación según cupos que genera los llamados “cuellos de botella” y obliga a la mayoría de los integrantes a retirarse de la fuerza con jerarquías intermedias.

El modelo organizacional de las fuerzas de seguridad no ha incorporado políticas de achatamiento de pirámides de mando, sobre las que existe amplio acuerdo respecto de su utilidad para agilizar burocracias y enriquecer el contenido de las tareas en la gran mayoría las grandes organizaciones públicas o privadas. Este modelo se caracteriza por el verticalismo y por la ausencia de mecanismos formales de canalización de reclamos o disensos que en el caso argentino se expresa en la ausencia de actor sindical.

¹ Según el Artículo 86 de la Ley 21.965 los efectivos llamados a prestar servicio son aquellos que estando en situación de retiro constituyen el complemento de los efectivos en actividad de la Institución y están destinados a reforzarlos cuando razones de seguridad así lo aconsejen.

Cuadro Nro. 1: Escala jerárquica de la Policía Federal Argentina. Año 2020.

<ul style="list-style-type: none">● Oficiales superiores.<ul style="list-style-type: none">- Comisario general.- Comisario mayor.- Comisario inspector.● Oficiales jefes.<ul style="list-style-type: none">- Comisario.- Subcomisario.● Oficiales subalternos.<ul style="list-style-type: none">- Principal.- Inspector.- Subinspector.- Ayudante.● Suboficiales Superiores:<ul style="list-style-type: none">- Suboficial mayor.- Suboficial auxiliar.- Suboficial escribiente.- Sargento 1.º● Suboficiales Subalternos:<ul style="list-style-type: none">- Sargento.- Cabo 1.º.- Cabo.
--

Fuente: Ministerio de Seguridad de la Nación.

Las políticas públicas en materia de seguridad y los sucesivos intentos de reforma de las instituciones policiales crecen y se institucionalizan en el país a partir de la irrupción del llamado problema de la inseguridad en las agendas pública y de gobierno “cuando el tan proclamado aumento de los delitos acabó con la inercia política en materia policial, problema heredado de la escasa atención que se le prestó a la policía en los debates sobre la transición a la democracia” (Galeano y Barreneche, 2008: 73). Si bien los historiadores sobre el mundo policial suelen reclamar que debe ampliarse la mirada temporal sobre las transformaciones y

reformas atravesadas por la institución (Barreneche y Galeano, 2010) es a partir de la década de 1990, luego del crecimiento de grupos de investigación comprometidos con la defensa de los derechos humanos e interesados en el papel jugado por estas organizaciones en la última dictadura militar, comienzan a construir un campo de estudios sobre fuerzas de seguridad como a operarse un conjunto de intervenciones de política pública orientadas a replantear el rol de las policías en las democracias latinoamericanas.

El pasaje de la centralidad de la noción de la seguridad basada en el paradigma de la seguridad nacional a la seguridad ciudadana que se opera luego de los primeros años del retorno democrático en nuestro país es materia de análisis y debates (Rangugni, 2009; Gorgal, 2003; Frederic, 2008; Hathazy, 2014 y 2022) pero se ha alcanzado cierto consenso respecto de su irrupción en el contexto del proceso de consolidación del neoliberalismo como racionalidad política, el desmantelamiento del Estado protector, el retroceso de los derechos sociales y la redefinición de las fronteras entre las organizaciones públicas y privadas responsables de la seguridad (Dallorso y Seghezze, 2016; Daroqui, Kamismky y Pegoraro, 2003, Lorenc Valcarce, 2011). Distintos especialistas comienzan a llamar la atención sobre la consolidación de un discurso hegemónico que establece relaciones de asociación entre las nociones de inseguridad, delito y pobreza en un contexto de creciente aceptación de la violencia policial, del encarcelamiento y del endurecimiento de las penas.

Los ejes de intervención institucional tuvieron por objeto la democratización interna de las policías, la reorganización de su personal, la revisión de programas de formación y de criterios de reclutamiento muchas veces vinculados a un esfuerzo por lograr la imagen pública de organizaciones modernas y respetuosas de las garantías del Estado de derecho. La Ley de Seguridad Interior aprobada en 1991 por medio de la cual se establecen las bases orgánicas, jurídicas y funcionales de las fuerzas de seguridad federales es parte de la formalización de este proceso de desmilitarización de las policías.

A inicios del siglo XXI, en la primera etapa de la administración de Néstor Kirchner², se recupera un diagnóstico según el cual se considera a las policías en un doble vínculo: como actor interviniente en la génesis del problema de la inseguridad, corrupción y connivencia con prácticas delictivas, ejercicio ilegal de la violencia, abuso de poder especialmente contra

² La presidencia del Dr. Néstor Kirchner tiene lugar entre los años 2003 al 2007.

grupos vulnerables, verticalismo, militarización, centralización, autonomía y desgobierno político, pero también como agente indispensable en una política de seguridad que apunte a resolver el problema. Se adopta un discurso progresista en materia securitaria que en una primera etapa se visibiliza en una serie de acciones tendientes a aumentar el control político de las fuerzas de seguridad y a despolicializar las protestas sociales, pero que cíclicamente adopta giros de tono conservador y punitivista frente a casos resonantes como el de Axel Blumberg³ o en la antesala de contiendas electorales. En este sentido, distintos especialistas cuestionan el carácter pendular y contradictorio de la política de seguridad de la gestión kirchnerista a lo largo de la primera década de 2000 (Rangugni, 2010; Saín, 2011; Sozzo, 2016; Ayo y Fiuza Casais, 2017).

Las transformaciones más recientes de la institución se relacionan con dos acontecimientos que impulsaron reformas de distinto tenor: la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación y el traspaso de parte del personal de la Policía Federal Argentina a la Policía de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El primer hecho se enmarca en la incorporación del problema de la seguridad en la agenda de políticas públicas y del arribo a cierto consenso respecto de la necesidad de instrumentar mecanismos de gobierno político de las instituciones policiales que confluyen en la progresiva institucionalización de un organismo competente en el ámbito del poder ejecutivo. El detonante de dicho proceso se encuadra históricamente en la severa represión infringida por la Policía Federal y la policía dependiente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a un conjunto de familias que habían ocupado un predio en el Parque Indoamericano del barrio porteño de Villa Soldati en diciembre del año 2010. La crisis institucional que evidenció, una vez más, las dificultades en el manejo político de la fuerza propició que a comienzos del año 2011 se creara el actual Ministerio de Seguridad a cargo de las cuatro fuerzas federales de la Nación bajo la gestión de Nilda Garré, primera Ministra de Seguridad, que ya se había desempeñado en el mismo cargo en el Ministerio de Defensa. La gestión Garré se caracterizó por un discurso marcadamente reformista y por la implementación de una serie de cambios que tuvieron entre sus objetivos generales democratizar el funcionamiento de las fuerzas de seguridad y aumentar el control de las instituciones políticas sobre las mismas. La participación de investigadores del campo

³ Axel Blumberg, fue secuestrado el 17 de marzo del 2004 y posteriormente asesinado por sus captores. Este hecho lo convirtió en un referente mediático y alimentó multitudinarias marchas para exigir el esclarecimiento del caso y mayores controles por parte de la policía.

de las ciencias sociales y de especialistas pertenecientes a organismos de defensa de los derechos humanos en la primera etapa de gestión ministerial impulsa, no solo una mirada disruptiva respecto de las políticas de seguridad de enfoque securitario, sino también un conjunto de investigaciones y debates que se publican en los años subsiguientes. El espíritu crítico de la primera gestión ministerial adopta un tono más conservador con posteriores cambios de autoridades.

En el contexto de la administración presidencial de Mauricio Macri⁴ y luego de varios años de reclamos por parte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por disponer de una fuerza de seguridad propia luego de su autonomización, el 1º de enero de 2017 se produjo el traspaso a la policía de esa jurisdicción. Fueron transferidos unos 21.000 efectivos que representaban cerca de la mitad del personal de la fuerza junto a la reasignación de los recursos materiales para sostener dicha transferencia (Da Silva Lorenz y Galvani, 2020), la pérdida de funciones en materias no federales y el traspaso de 54 comisarías en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires y de todos los cuarteles de bomberos, excepto el 1º (Convenio 1/16 Resolución Nº 298/LCBA/15). El desarrollo de la transferencia implicó conflictos y descontentos diversos⁵ y una reconfiguración de funciones de la Policía Federal que quedó abocada especialmente a la investigación de delitos federales, como narcotráfico, lavado de activos, delitos ambientales y trata de personas y que al momento de redactar esta tesis es un proceso inacabado.

Los espacios vividos por las oficiales de la Policía Federal Argentina a lo largo del tiempo admiten una cartografía propia en el terreno institucional. Si bien la historización del proceso de incorporación e integración segmentada de las mujeres al cuerpo de oficiales de la organización es tratada en capítulos subsiguientes, a los efectos de introducir una caracterización inicial puede señalarse que ellas forman parte de las fuerzas de seguridad, como sub oficiales especialmente, desde etapas fundacionales producto de un proceso de incorporación lento y sostenido, aunque heterogéneo y resuelto en diferentes momentos en cada fuerza. Muchas veces, dentro de una misma institución, el proceso de ingreso fue desigual entre los cuerpos de oficiales y suboficiales, compartiendo en todos los casos una representación numérica significativamente menor a la de sus pares varones (Calandrón, 2014). La incorporación de las mujeres a la oficialidad se resuelve en el año 1977 en un

⁴ La presidencia del Ing. Mauricio Macri tiene lugar entre los años 2015 y 2019.

⁵ El conflicto desatado por el proceso de traspaso es tratado en: Da Silva-Lorenz y Galvani (2020).

escalafón separado al resto del cuerpo, en condiciones de una minoría subalterna, en el contexto de la última dictadura militar. Los roles socio históricamente asignados les delimitan funciones administrativas, de cuidado, asistencia y control de niños, mujeres y ancianos, como sucede en casi todas las policías del mundo. Recién en el año 2001 pueden asimilarse a los escalafones comunes y cursar ascensos con la misma antigüedad que el resto de los oficiales varones. Por otra parte, la creación del Ministerio de Seguridad es un acontecimiento importante en materia de políticas igualadoras con perspectiva de género. Es recién a partir de este momento en que las primeras mujeres que ingresan al cuerpo de oficiales en la década del setenta acceden a los rangos más altos de la jerarquía policial.

Entre las políticas de administración del personal que se implementaron, algunos fueron de carácter democratizador y muchas otras fueron especialmente compensatorias desde la perspectiva de género. A partir del informe y de las recomendaciones realizadas por el “Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad” en febrero de 2011 (Resolución 58/11), en julio del mismo año la gestión Garré emitió una Resolución en la cual se modificaron aspectos del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales. En primer lugar, la administración del personal y las reglamentaciones de carrera interna establecían que quien quisiera ingresar a la escuela de cadetes en la PFA debía ser soltero/a sin hijos o viudo/a sin hijos, normativa que se eliminó. Una de las normas más criticadas por su carácter abusivo establecía que “para contraer matrimonio el personal superior formulara la solicitud en nota por vía jerárquica a la Superintendencia de Personal, Instrucción y Derechos Humanos...” y que “el Jefe de la dependencia que revistara el peticionante acompañará en todos los casos los datos de identidad de la persona con la que éste desea contraer enlace, sus padres y hermanos y otros miembros de su grupo familiar con los que pueda convivir” (conf. Art 260 Decreto N° 1866/83) requisito que fue eliminado.

En cuanto a medidas estrictamente orientadas a los derechos de las mujeres, se estableció para las cuatro fuerzas federales, duplicar el horario de lactancia a dos horas diarias, exceptuar a las mujeres embarazadas del servicio de armas, de jornadas superiores a las seis horas y del trabajo nocturno. En cuanto al reclutamiento y formación del personal se autorizó el ingreso a la carrera de las mujeres embarazadas o en período de lactancia (pudiendo rendir sólo los

exámenes intelectuales) y se prohibió toda acción que impidiera el ingreso o permanencia de personas con hijos o en estado de embarazo a los institutos de formación, reclutamiento y en los cursos de ascenso.

Estas reformas fueron acompañadas por otras iniciativas de gestión interna, una de las primeras fue la creación de Centros Integrales de Género en el ámbito de las direcciones de personal y de recursos humanos destinados a la orientación, asesoramiento y denuncia de acoso sexual o violencia laboral. Otra de las resoluciones relevantes que se adoptan en ese momento fue la instrucción a las fuerzas de seguridad a respetar las identidades de género de personas travestis, transexuales y transgénero respetando el nombre y la identidad elegido por él/ella⁶. El mismo derecho asiste a toda persona ajena a las fuerzas, incluyendo las que son objeto de detenciones. Esta decisión se inscribe como respuesta política a una serie de muertes y represiones en los que particularmente estuvo involucrada la PFA, y que buscó mitigar la corrupción, el autoritarismo, la autonomía policial —entre otras cuestiones— que atravesaban a sus estructuras y no estuvo exento de resistencias, dificultades y contradicciones (Sozzo, 2014).

En el proceso de incorporación de mujeres a la organización policial conviven gestos ornamentales de apertura y modernización, impulsos democratizadores de alcance parcial y procesos de reforma integral con perspectiva de género que no logran transformar la posición subalterna que ocupan las mujeres en la cúpula policial. Pese a que la dotación total de miembros del cuerpo de oficiales se reduce un 8,2% entre los años 2012 y 2019 la participación de las mujeres en ese universo aumenta un 27,5% para el mismo período. Este proceso de feminización institucional invisibiliza una redistribución segmentada que enfrenta un bloqueo progresivo a partir del rango de Comisario/a en el cual las mujeres no superan una representación del 7,5% para el año 2019. Las medidas institucionales con perspectiva de género implementadas en las últimas dos décadas, el aumento del nivel de las calificaciones universitarias de las mujeres y cierta redistribución positiva en la base organizacional opacan la persistencia del fenómeno de segregación vertical. Buena parte de los estudios sobre las fuerzas policiales con perspectiva de género abordan los diversos mecanismos de obstaculización formal e informal que enfrentan las mujeres en su vida laboral, pero en este

⁶ Resolución 1811 del año 2011.

caso, el objetivo general de la investigación es comprender las trayectorias profesionales de aquellas pocas oficiales que sí logran acceder a las jerarquías más altas de la estructura institucional.

1.3. Estrategia metodológica:

La investigación se propone dar cuenta de la interrelación de tres formas de manifestación de lo social: la subjetividad de los actores encuadrada en sus trayectorias de carrera y abordada a través de entrevistas biográficas, que se desarrollan e interactúan con un marco organizacional, dinámico en tanto forma parte de un tiempo y un espacio social. Siguiendo a Meccia (2013) se reconoce la existencia de un «yo», representante del nivel microsocioal y abordado en el análisis biográfico del primer grupo de mujeres que alcanzan posiciones jerárquicas en la organización policial, que se mueve afectando y siendo afectado por múltiples vinculaciones interpersonales, grupales e institucionales. El nivel del análisis mesosocioal, abordado en las dimensiones normativas y organizacionales de la PFA se enmarca en un tiempo y un espacio que trasciende al grupo como a la institución, es decir, un momento sociohistórico determinado, el nivel de análisis macrosocioal.

La estrategia metodológica seleccionada propone un doble foco de atención empírica en tanto combina el análisis de documentos oficiales y de las condiciones estructurales de desarrollo de carrera de las mujeres con el paradigma de los estudios biográficos, más específicamente el análisis de sus trayectorias profesionales. Si bien es cierto que toda interacción social tiende a exceder la letra escrita de la ley, las regulaciones formales ofrecen marcos que habilitan, niegan o incluso determinan las prácticas de los actores. En tanto el plano formal y normativo constituye una de las formas de expresión del estado de las relaciones de poder entre los géneros el primer objetivo específico de la investigación consiste en la *elaboración de etapas e identificación de acontecimientos institucionales a través de la reconstrucción histórica de la evolución del proceso normativo en materia de género* desde que se habilita la incorporación de las mujeres al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina en el año 1977 hasta los últimos cambios operados en el año 2019. Dicha historización es analizada a la luz de las voces de las mujeres que protagonizan y que le dan sentido, desde sus comienzos, al lento e

inacabado proceso de igualación de las condiciones de inserción y ejercicio de su profesionalidad.

La historización de la regulación normativa de las relaciones entre los géneros se reconstruye a partir de un cuerpo de información constituido por bibliografía especializada, plexos normativos, documentos e informes de trabajo internos, revistas institucionales, entrevistas biográficas y entrevistas a informantes clave que orientan la búsqueda de material. En esa tarea son de vital trascendencia no sólo los testimonios de las oficiales objeto de la investigación, sino también de oficiales que se desempeñan en el Museo de la Policía Federal Argentina y en la biblioteca del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina quienes colaboran con la búsqueda de las “órdenes del día” donde se formalizan las medidas y decisiones de carácter interno de la fuerza.

Los cambios normativos a través de los cuales se regulan los derechos de las mujeres desde el año 1977 son identificados como acontecimientos institucionales que abren etapas en su progresiva inserción e integración formal al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina y que permiten comenzar a explorar los procesos de adaptación, negociación y disputa de posiciones jerárquicas en sus trayectorias profesionales. Estos puntos de inflexión son sucesos que habilitan un cambio en el sentido de las trayectorias y que tienen un impacto en las probabilidades de los destinos futuros de los actores (Gotlib y Wheaton, 1997). Se toman en consideración la formación, los requisitos de reclutamiento y la organización del personal como ámbitos regulatorios que permiten identificar cuatro etapas de progresiva igualación: 1) habitar desde los márgenes: la etapa de apertura de carrera (1977- 1983); 2) el texto en otro contexto: Inicio de aceptación de principios constitucionales mínimos de respeto a la igualdad entre hombres y mujeres (desde el retorno democrático hasta el año 2002); 3) la integración parcialmente igualadora a un escalafón común (2003 – 2010), y 4) el proceso de pleno reconocimiento a la igualdad de géneros con resultados parcialmente redistributivos (Desde la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación hasta el año 2019).

El examen documental y de entrevistas se combina con una estrategia cuantitativa de construcción y análisis de datos estructurales sobre la composición del cuerpo de oficiales de las PFA que en el año 2019 alcanza un total de 4.275 casos. La población es caracterizada por tipo de cargos, rango y acceso a funciones de dirección según género desde el año 2010, momento de creación del Ministerio de Seguridad de la Nación y a partir del cual se accede a

información oficial, hasta el año 2019. Esto permite desarrollar el segundo objetivo específico de la investigación que consiste *en comprender la estructura de oportunidades objetivas que a lo largo del tiempo condicionan las disposiciones y capacidades subjetivas de las entrevistadas* y que se expresan en la *identificación de segmentaciones y de procesos de segregación vertical u horizontal* en la carrera de oficiales a partir de las cuales las mujeres enfrentan bloqueos progresivos a puestos jerárquicos, particularmente a partir del rango de Comisario. Si bien los datos son acotados en términos temporales, abarcan la etapa en que se producen los primeros ascensos de mujeres a la cúpula jerárquicas.

En base a datos obtenidos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina se analiza el total de graduados de carreras de pre grado, grado y post grado según género desde el momento de creación de la institución en el año 1977 hasta el año 2018 lo cual permite enmarcar el proceso de profesionalización de las mujeres policías. Las estadísticas educativas de las universidades e institutos terciarios pertenecientes a las fuerzas de seguridad son otra fuente de información primaria que permite elaborar una caracterización aproximada del máximo nivel de educación alcanzado por la población general. Si bien esta fuente de información no es exhaustiva, ya que los oficiales de las fuerzas pueden cursar estudios en otras instituciones, existen un conjunto de estímulos que favorecen su selección. Entre ellos, puede mencionarse la posibilidad de articulación de títulos de grado con la formación impartida en las escuelas de oficiales, el tipo de carreras y contenidos vinculados con las áreas de incumbencia profesional, el otorgamiento de becas y los mecanismos de pertenencia a un colectivo de docentes y compañeros de cursada.

La caracterización y análisis del cuerpo de oficiales según rangos y nivel de calificación delimita el objeto de estudio y también permite observar en el plano organizacional que el aumento del número de mujeres oficiales en la Policía Federal es un proceso no resuelto, heterogéneo y segmentado que enriquece la comprensión de las trayectorias profesionales femeninas en el acceso a posiciones de poder.

Durante el trabajo de campo, no fue posible acceder a datos oficiales de las fuerzas federales previos a la creación de esta cartera ministerial. La opacidad policial es un fenómeno estudiado internacionalmente (Van Maanen, 1982; Lundman y Fox, 1978). En nuestro país

Máximo Sozzo (2005), Marcelo Saín (2008) y Paul Hathazy (2010) han analizado el tema bajo diferentes matices teóricos y desde distintas pertenencias institucionales si bien todos reconocen la refracción institucional como una constante. Hathazy propone que estas resistencias sean positivamente integradas al trabajo de producción empírica de modo consciente y utilizarlas como reveladoras de dimensiones más concretas y específicas (2010: 146).

Se recuperan sus reflexiones para señalar un indicador de la poca visibilidad que se le otorga a la distribución según género en los datos producidos por la Policía Federal ya que no se registra el sexo de su personal como variable, en ninguna de las tablas donde sí se registra: escalafón, grado, DNI, apellido, nombre, cargo, destino o título obtenido al menos hasta el año 2018. De hecho, en tablas comparativas de informes regionales, Argentina es uno de los pocos países sobre los que no se relevan datos del personal en las fuerzas de seguridad según sexo⁷.

1.4. Consideraciones respecto de la aproximación biográfica para el análisis de trayectorias:

Para analizar las experiencias profesionales de las primeras mujeres que alcanzaron posiciones de poder y mando en la institución policial se aplica el método biográfico. El acceso al campo se produce inicialmente a partir de la matriz de datos del personal superior del cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina a los que se tuvo acceso a través de la propia inserción en el Ministerio de Seguridad de la Nación y en el cual se siguió el criterio de muestreo teórico intencional aplicando el criterio de máxima jerarquía alcanzada, recuperando los aportes del enfoque conocido como teoría fundada en los datos (Becker, 1998; Glaser y Strauss, 1967; Kelle, 2005). El contacto con cada una de las entrevistadas se gestionó a través de conocidos en el ámbito ministerial y se estableció un encuadre pautado y negociado en sus espacios cotidianos de interacción laboral para cada una de las 27 entrevistas biográficas realizadas a

⁷ En el informe “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina” se destaca que: “para los casos de Argentina y Brasil, no se cuenta con información desagregada por sexo sobre la participación de la mujer en estas corporaciones. Ello no permite realizar inferencias sobre su incorporación en términos de cifras. A juzgar por las dificultades de acceso a la información en estos casos, parece difícil hablar de una verdadera perspectiva de género en estas instituciones”. (RESDAL; 2009: 198).

mujeres oficiales que alcanzan el rango de Comisarias o más, en su mayoría en actividad y con más de 25 años de antigüedad en la fuerza. Fueron entrevistadas las únicas dos mujeres que alcanzaron el rango de Comisario General hasta el año 2018 -una retirada-, cinco -de las siete- mujeres que alcanzaron el rango de Comisario Mayor, cinco -de las siete- que accedieron a Comisario Inspector y quince Comisarias pertenecientes al escalafón Seguridad. Todas las oficiales que alcanzaron las tres jerarquías máximas de la carrera policial pertenecen a las primeras cohortes de egresadas, son las únicas que habiendo ingresado a la organización como una minoría subalterna lograron acceder a las posiciones más disputadas en la institución y al momento de ser entrevistadas estaban próximas al momento de retiro. Pese a que las entrevistadas se conocen entre sí desde hace más de 25 años, no fue posible aplicar la estrategia de bola de nieve ya que ninguna brindó los datos de contacto de sus compañeras. Podían recomendar hablar con alguna de ellas, indicar quiénes resultaban casos interesantes para la investigación, pero todas advertían que dado el requisito de pedido de autorización formal a la fuerza que debe cursar toda persona de manera previa a brindar una entrevista, no estaban autorizadas a brindar datos personales.

El sujeto policial, como otros actores imbuidos por un fuerte espíritu de cuerpo, es refractario a la mirada externa. Existen diversas investigaciones biográficas y etnográficas sobre elites en cuerpos del Estado que dan cuenta de este carácter refractario, sin mencionar la multiplicidad de estudios sobre el campo policial que se recuperan en otras secciones de esta tesis. Pueden destacarse los estudios sobre senadores nacionales, jueces federales, diplomáticos y militares que destacan similares categorizaciones teórico epistemológicas en el acceso y estudio de cuerpos profesionales sobre los que aún hay un campo vacante de conocimientos en perspectiva comparativa (Donatello y Lorenc Valcarce, 2020 y 2017; Lorenc Valcarce y Solanas, 2020; Acuña, 2014; Balbi y Boivin, 2008; Bohoslavsky y Soprano, 2010; Plotkin y Zimmerman, 2012a, 2012b; Barreneche y Oyhandy, 2012)

La pertenencia a cúpulas jerárquicas y el manejo cotidiano de información confidencial potencia la desconfianza hacia toda situación interrogativa. La estrategia de encuadre de la situación de entrevista enfatizó mi rol como tesista doctoral de la Universidad de Buenos Aires interesada en temas de género y en los logros profesionales alcanzados por este grupo de “pioneras”. Procuré sostener una actitud cordial y desestructurada a partir de la combinación de cierta inocencia propia de la imagen del estudiante universitario y del compromiso con el

ideal feminista. En la medida en que se multiplican las entrevistas, se identifican regularidades que se van codificando, de manera más estructurada o abierta en función de las categorías teóricas y los objetivos de esta investigación. En algunos casos, el proceso interpretativo dinámico entre conceptos teóricos sensibilizadores iniciales y el material obtenido en los primeros encuentros da lugar a la revisión de esos objetivos (Blumer, 1982).

El uso de la entrevista permite poner énfasis en la recuperación del sujeto y en la reconstrucción de redes de relaciones entre los actores difícilmente accesibles a través de otras fuentes (Dexter, 1970; Richards, 1996; Harvey, 2011). Desde los trabajos fundantes de la Escuela de Chicago (*El campesino polaco en Europa y en América* de Thomas y Znaniecki de 1918 es uno de sus referentes ineludibles) se destaca la utilidad de esta técnica para elaborar de manera retrospectiva la biografía del actor pensada desde diferentes trayectos (familiar, residencial, educativo, entre otras) en los que se articulan aspectos objetivos y subjetivos que tienen diversa importancia según el ciclo vital que esté atravesando la persona (Pujadas Muñoz, 1992; Helardot, 2006). Se recuperan los relatos de vida de estas mujeres, como texto posible en un contexto, que habilita la reflexión sobre lo social a partir de sus historias personales. En este sentido se recuperan los aportes de Franco Ferrarotti (2007) que prioriza la perspectiva del actor y reconstruye el modo en que se va abriendo paso en el mundo, definiendo las situaciones con las que se topa y movilizándolo sus recursos para arreglárselas en ellas (Thomas y Znaniecki, 1920; Blumer, 1982 citado de Donatello y Lorenc Valcarce, 2016). Desde la perspectiva interaccionista simbólica y constructivista, se intenta dar cuenta de las definiciones que ofrecen las personas sobre su situación en tanto elemento formativo de la acción social (Thomas & Thomas: 1928).

En este caso, la trayectoria laboral es el eje organizador de otros itinerarios posibles explorado a través de los discursos que producen las pocas mujeres que alcanzan posiciones jerárquicas en una institución históricamente masculinizada sobre aspectos de sus vidas, de su formación y de sus relaciones desde una perspectiva diacrónica, que busca las “marcas de género” (Arfuch, 2013) en su relato. Las trayectorias pueden ser pensadas como el resultado de acciones y prácticas que las personas desarrollan en situaciones específicas a través del tiempo y que sintetizan tanto la estructura de oportunidades existentes como el aprovechamiento que los sujetos pueden hacer de las mismas, a partir de la puesta en juego de sus capacidades profesionales, sociales y subjetivas (Novick y Benencia, 2001).

Incorporando los tres niveles de articulación de lo social, Panaia (2007) propone que una trayectoria también puede definirse como el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro, meso y macrosociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso del sistema educativo, el primer empleo, lo institucional, la profesión y las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral. (Panaia, 2007). De esta manera, la construcción de la identidad profesional puede sufrir reconfiguraciones que se producen a lo largo de la trayectoria laboral y que dependen tanto de factores objetivos como de la relación subjetiva con el trabajo y con los participantes de la actividad de trabajo (Dubar, 2001).

En este caso, la construcción de la identidad policial es el resultado de un proceso de inmersión subjetiva y colectiva en una institución que no es inmutable ni homogénea, sino que sufre transformaciones a lo largo de un tiempo y un espacio, que es material y simbólico. La noción de trayectoria profesional resulta útil para reconstruir el devenir del ser mujer policía como un proceso de identificaciones heredadas y vividas. (Dubar, 2000). Sus recorridos de carrera son parte productiva del proceso histórico de estructuración de la profesionalidad, interpelada por unas relaciones entre los géneros que sufren transformaciones a lo largo de los años y que ellas restablecen en sus relatos. En este sentido la identidad profesional no es homogénea, no lo es la del sujeto policial, como tampoco lo es la de ningún otro trabajador. Dubar (2001) señala que todo acercamiento inductivo al concepto de identidad profesional entre trabajadores que comparten una misma situación de trabajo y una misma categoría profesional constatan heterogeneidades en sus relatos sobre el trabajo, en las actitudes con respecto a él, así como en las formas de reconstruir su pasado y anticipar su futuro. Esto significa que no todos tienen la misma relación subjetiva con el trabajo. En nuestro caso, interesa especialmente rastrear las marcas del género en la relación subjetiva que las actrices entablan con su situación de trabajo. Se recuperan los aportes del paradigma interaccionista y referentes en el uso de historias de vida y la revalorización del actor aprehendidos en un contexto institucional y social, como Thomas y Znaniecki (1958), Hughes (1937, 1950), Becker (1983) y Granovetter (1988) en el estudio de la noción de carrera como encadenamiento de posiciones y transiciones, introduciendo el componente dinámico y subjetivo en su elaboración.

El análisis y la caracterización de las trayectorias requiere de un método retrospectivo para la reconstrucción de los itinerarios laborales de los sujetos, debido a que gran parte del fenómeno a analizar ya ha sucedido al momento de realizar la investigación. En la entrevista, se da inicio a la conversación preguntando por las motivaciones que dispararon el interés en la carrera policial, interrogante que coloca a las entrevistadas en cierta inmersión retrospectiva de sus años de juventud y que estimula un flujo rememorativo atravesado, desde un comienzo, por una recurrente reflexividad sobre los cambios que atravesó la institución policial y la sociedad en general en materia de género desde su ingreso a la institución hasta la actualidad. Estas mujeres son parte de un proceso de feminización incipiente de las fuerzas de seguridad, algunas de ellas son figuras icónicas dentro de la PFA y parecen tener plena conciencia del rol que representan en la historia institucional.

En este sentido, el análisis de las argumentaciones que motivan la decisión del ingreso a la carrera junto a las experiencias rememoradas sobre la etapa de formación policial constituyen un objetivo específico de la investigación en tanto representan una fase ineludible para la comprensión del *proceso de inmersión institucional y construcción de la identidad profesional*. El ingreso a la carrera policial constituye el inicio de una trayectoria profesional en tanto existe linealidad entre los estudios cursados y la inserción laboral posterior; por otra parte, este es un cuerpo del Estado que puede caracterizarse como un mercado interno cerrado con movilidades contextualizadas en la dinámica macro económica pero también en procesos organizacionales propios.

Resulta de particular interés en este punto la reconstrucción que hacen las entrevistadas con respecto a sus motivaciones iniciales de ingreso a carrera como parte de una secuencia esperada en su proyecto biográfico o como decisión imprevista por ellas hasta ese momento. La búsqueda estratégica de un empleo o el seguimiento de una vocación personal o familiar está directamente relacionada con el carácter contingente atribuido a su decisión de ingreso a carrera. Para buena parte de las entrevistadas, si bien provienen de familias donde existen miembros en las fuerzas de seguridad, el proyecto biográfico familiar no contemplaba su ingreso a la policía, especialmente por la figura materna.

El cuestionamiento inicial respecto de las motivaciones que propiciaron el ingreso a la carrera permite indagar dos pares conceptuales que definen de manera dicotómica la constitución de la identidad policial: como vocación de servicio o como vocación profesional por una parte,

como un estado de cuerpo que los distingue de la civilidad, por otro. Buena parte de la literatura especializada destaca el carácter vocacional, servicial y sacrificial que la policía tiene de una función que los habilita al ejercicio de la fuerza física alejándolos de su identificación con dos universos: el de civiles y el de trabajadores (Monjardet, 2010; Sirimarco, 2009; Galvani, 2016; Bover: 2016; Suarez de Garay, 2006). Esta tesis recupera y se suma a un conjunto de estudios que, si bien reconocen un amplio repertorio de dispositivos y significantes expresivos de pretensión totalizadora, ponen en cuestión la uniformidad, homogeneidad y exotividad de la identidad policial haciendo uso de la etnografía o de la entrevista biográfica para reconstruir la trama del quehacer policial a partir del sujeto (Bianciotto, 2014; Bover; 2016; Frederic, 2008; Garriga y Galvani, 2015). En particular, nos interesa comprender las formas en que las relaciones de género –cambiantes a lo largo del tiempo y del espacio institucional- interpelan la conformación de la trama de identidades que atraviesan al sujeto policial desde el momento de ingreso a carrera y su etapa formativa.

Para todas ellas, las regulaciones normativas que las habilitan a ingresar a la escuela de oficiales en el año 1977 y promover ascensos en el año 2001 y 2011 son acontecimientos que introducen nuevas posibilidades de carrera hasta ese momento impensadas. Este concepto permite incluir el elemento inesperado o contingente en la vida del sujeto que puede dar lugar a puntos de inflexión (Godard, 1998). Godard señala concretamente que determinados períodos históricos pueden propiciar momentos de ruptura que traen consigo cambios en la vida de los sujetos, constituyéndose así nudos o puntos de bifurcación que significan ciertas transformaciones en el destino y que tiene un impacto en las posibilidades de los destinos de la vida futura (Gotlib & Wheaton, 1997). Si bien las bifurcaciones no surgen necesariamente del relato, sino que son puestas en relieve por el investigador a propósito de su estudio (Godard, 1998), las regulaciones normativas que amplían el horizonte profesional para las mujeres surgen como hecho significativo del propio relato de las entrevistadas antes que la guía de pautas lo introduzca en la escena.

La comprensión de las prácticas que posibilitan la *transgresión a la prohibición del mando* (Pruvost, 2008) en contextos restrictivos a lo largo de las trayectorias de ascenso profesional de las mujeres que acceden a posiciones jerárquicas es un objetivo amplio que requiere codificaciones sucesivas. Las subjetividades y experiencias de las entrevistadas son parte productiva de un proceso de negociación de relaciones de poder entre los géneros en

contextos marcadamente desiguales y al que ingresan en condiciones de minoría. Pero, la experiencia de las mujeres en estas instituciones masculinizadas no es interpretada exclusivamente en términos de prácticas subordinantes o resistencias veladas. Los pares conceptuales que remiten sus prácticas a relaciones de dominación o subordinación no alcanzan a explicar las posibilidades contingentes, ambivalentes e innovadoras que pueden producirse en una matriz de relaciones de poder que les asigna históricamente una posición subalterna. La comprensión de la construcción del género como aquel constituido por normas de las cuales depende, también expresan la capacidad agencial que habilita relaciones críticas y transformadoras (Butler, 2004). Si el proceso de inmersión institucional y construcción de la identidad profesional en las fuerzas de seguridad anuda en la adquisición y revalidación permanente de las credenciales de pertenencia al cuerpo profesional una matriz de relaciones de poder ancladas en una masculinidad patriarcal opresiva, todas aquellas identidades de género sobre las cuales se pretende ejercer un dominio reservado pueden entablar una relación de distanciamiento no solo respecto de una concepción normativa del género sino también respecto de un “nosotros policial”. Es en esa distancia, siempre dinámica, difusa y contingente en la que se habilita la capacidad de agencia para inaugurar concepciones relativamente novedosas respecto de la posición ocupada en las relaciones de poder y sus posibilidades de transformación. Esa matriz que sutura una masculinidad restrictiva al ejercicio del poder está en la raíz del problema de la identidad policial pero también puede habilitar vías de cambio para todas aquellas subjetividades que al no sentirse reflejadas y contenidas en esa identidad hegemónica también se alejan del ideario institucional que propone establecer relaciones de sojuzgamiento con todo actor alterno.

Si bien en el caso de la carrera policial la linealidad es un rasgo predominante, el régimen de pases y ascensos habilita el tránsito entre un tipo de actividad a otra dentro de una misma especialidad escalafonaria, de esta manera las trayectorias laborales constituyen un proceso dinámico que puede sufrir alteraciones o bifurcaciones en distintos momentos del tiempo. Inicialmente la pertenencia a un determinado escalafón determina la orientación profesional y muchas de las funciones y tareas desempeñadas, no pueden modificarse, ni son objeto de elecciones personales. Este supuesto original se desdibuja desde las primeras entrevistas ya que dentro de una misma especialidad el tipo de funciones y tareas posibles es amplia, los cambios de destino implican procesos de reconfiguración profesional y de re calificación, los

grupos de trabajo y las figuras jerárquicas próximas pueden reorientar etapas de la carrera y motorizar u obstaculizar posibilidades de ascenso.

La linealidad de las trayectorias policiales de las mujeres que acceden a posiciones jerárquicas debe ser matizada, las reorientaciones o desvíos son posibles si bien se circunscriben a un escalafón de origen. En este sentido, la linealidad y coherencia inicial que reconstruyen entrevistada y entrevistadora a través del relato biográfico tiene cierto carácter ilusorio ya que toda trayectoria individual está atravesada por discontinuidades (Bourdieu, 1989).

Buena parte de la literatura especializada sobre género en fuerzas armadas y de seguridad examina los obstáculos formales e informales en el proceso integración de las mujeres a estas organizaciones. En esta investigación se indagan estos dispositivos de resistencia que a través de regulaciones normativas limitan durante décadas las posibilidades de ascenso de carrera de las mujeres y que se materializan en la distribución de puestos en el cuerpo. Se exploran los mecanismos informales, a los que el investigador no accede especialmente en perspectiva histórica, a través de la producción discursiva que realizan las entrevistadas de sus trayectorias. Las dificultades y oposiciones enfrentadas, asimiladas o negociadas varían a lo largo del tiempo y las estrategias utilizadas también. En la medida en que las configuraciones observadas difieren, se retienen las variaciones y se buscan configuraciones diferenciadas de los casos. En tanto las configuraciones son coincidentes, se profundiza en la búsqueda conceptos significativos.

El desempeño de tareas de supervisión y conducción son caras a la identidad profesional de los cuerpos de oficiales, para las que están especialmente formados a diferencia de los sub oficiales. El grupo de mujeres objeto de esta investigación se inician en el ejercicio de estos roles en condiciones estructurales que las ubican en una posición subalterna frente a sus pares masculinos, ya que recién en el año 2001 se las habilita a un mismo régimen de ascensos en la jerarquía policial. En este punto nos interesa estudiar el ejercicio del mando en la construcción de la profesionalidad policial desde una posición de género que si bien está sujeta a mecanismos de subordinación no inhabilita prácticas que transgredan ese orden dado.

El análisis de las prácticas que posibilitan la transgresión a la prohibición del mando y la consecuente disputa de posiciones de poder permiten identificar tres vías que habilitan la

construcción de trayectorias ascendentes y que en esta investigación son identificadas como la masculinización, la feminización estereotipada y la construcción del prestigio. Estas prácticas no constituyen una tipología conformada por categorías excluyentes, sino formas de hacer el género (Butler, 2004: 12) dinámicas, interrelacionadas y socio-históricamente situadas que se actualizan en distintas etapas de sus trayectorias de carrera y habilitan la disputa por posiciones de poder en una agencia estatal que se define por detentar el monopolio *masculino* del uso legítimo de la violencia. Incorporar el adjetivo masculino a la definición weberiana no supone asumir que las mujeres sean incapaces de ejercer la violencia, sino que propone llamar la atención sobre el poder policial entendido como la instauración de un determinado ejercicio de la masculinidad. Aquel que aparece fuertemente asociado al comercio del mando, la autoridad, la prepotencia y hasta la humillación del cuerpo de los otros. Es decir, aquel que comprende a la masculinidad patriarcal como el registro de la violencia y el poder. (Sirimarco, 2021).

La exploración de estas prácticas en trayectorias ascendentes permite identificar algunos caminos comunes y otros senderos de interés. En primer término, y en tanto el género puede ser entendido como un registro de carácter simbólico (Segato, 2003) y comprendido como una posición relativa través de la cual insertarse en una trama de relaciones sociales, las mujeres policías, en tanto sujetos institucionalmente socializados, pueden elegir posicionarse en el entramado jerárquico a partir de un discurso y una actitud que incorpora el imperativo de la masculinidad, en tanto éste encarna el accionar propio del ejercicio del poder policial (Sirimarco, 2021: 9). La adopción de rasgos propios de una masculinidad hegemónica puede constituir un recurso para disputar el acceso al mando, pero en este punto es relevante señalar que no toda función policial habilita de la misma manera las condiciones de su ejercicio. Las funciones que se ejercen en las comisarías y en la prevención y control del delito en las calles detentan el status de “verdaderos” destinos policiales, ya que si por una parte permiten poner en práctica y exhibir la potestad reservada del uso de la violencia, por otra parte facilitan la constitución de solidaridades profesionales y redes de respetabilidad en torno del riesgo percibido y el sacrificio ofrecido a la comunidad.

En segundo término, la elección de áreas de inserción relacionadas con roles tradicionales de género, como la conducción de institutos de formación, de áreas destinadas al bienestar policial en centros de salud (Hospital Churrucá Visca) o el desarrollo de comisarías de la mujer

puede constituir un sendero de crecimiento profesional más dinámico que otras áreas comúnmente asignadas a los varones como la lucha contra el narcotráfico o la investigación de conductas indebidas por parte del personal policial, denominada “asuntos internos”. Estos senderos profesionales, no necesariamente son excluyentes, sino que pueden sucederse en el tiempo y constituir distintas etapas de crecimiento y progresiva consolidación de poder que posteriormente facilitan el acceso a funciones masculinizadas. Por su parte, el acceso a funciones que permiten la jerarquización y movilidad de estas mujeres puede ser analizado como una etapa de transición (Boado, 1996) en la que se observan los efectos de la permeabilidad de la estructura ocupacional hacia el escalafón superior de la oficialidad.

En la reconstrucción siempre selectiva de situaciones y sucesos, algunos relatos otorgan una significación especial a procesos históricos macro sociales relacionados con la incorporación en la agenda pública de la problemática de género y de su tratamiento en las políticas de seguridad de la Nación. La creación de espacios institucionales dedicados especialmente al tratamiento de las violencias por motivo de género y la lucha contra los delitos de trata de personas constituyeron una oportunidad de ascenso y visibilización profesional de algunas de las entrevistadas. La inserción en áreas feminizadas de la institución policial, tal como sucede en tantos ámbitos del mercado de trabajo, puede constituirse en un sendero de ascenso profesional.

En tercer término, en distintos momentos de la entrevista las mujeres ponen en valor el proceso de construcción de sus propios espacios de prestigio y reconocimiento del entorno a través de prácticas que desde un posicionamiento de género consciente y reflexivo, siempre sujeto a tensiones y contradicciones, permite identificar el agrupamiento, la capacitación y la adaptabilidad a los cambios de función como recursos eficientes para gestionar el mando. La capacidad de conducción y mando en el que estas mujeres se van formando les permiten crear espacios de prestigio y reconocimiento aun cuando permanezcan en áreas menos prestigiadas en el imaginario policial pero que permiten identificar un proceso de transgresión negociada (Pruvost, 2009). El acceso de las mujeres a posiciones de mando no solo se comprende por un proceso de feminización incipiente sino también por el proceso de profesionalización que tiene un desarrollo paralelo en el mismo período histórico. La creciente demanda y valoración de calificaciones formales para acceder a posiciones ejecutivas es parte de un proceso de profesionalización del cuerpo de oficiales al que estas mujeres responden tempranamente

como parte de sus estrategias de constitución de espacios de respeto, sin desconocer que los mecanismos informales forjados en las relaciones interpersonales requieren de la conformación de redes de confianza y reconocimiento en las cuales se insertan inicialmente desde una posición marginal, especialmente por su mayoritaria exclusión de áreas operativas.

La sociología de las profesiones ofrece un conjunto de conceptos sensibilizadores para explorar las disputas de ciertos grupos por integrarse y obtener reconocimiento en determinada actividad (Abbot, 1988; Freidson, 1994; Sarfatti Larson, 1990). La identificación de criterios de asignación de prestigio profesional en relación con la asignación de funciones de dirección y conducción en las trayectorias profesionales de las mujeres que alcanzaron posiciones jerárquicas surge como objetivo de investigación a partir de las primeras entrevistas orientativas en las que se reconoce que el desempeño en tareas de conducción puede ser ejercido antes de la formalización de los ascensos correspondientes. El foco de interés es explorar cómo la autoridad y el prestigio de estas mujeres es reclamado y legitimado en la organización, en tanto constituye una oportunidad para reflexionar sobre las disputas de poder entre los géneros en condiciones de acceso desigual al mismo.

Por último, estas trayectorias son relacionadas con sus experiencias de *organización de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado*. En cuanto a los perfiles de sociabilidad, se recupera la biografía familiar en la conformación de las trayectorias profesionales. Especialmente en lo relativo a relaciones de parentesco, se examina la procedencia de familias que cuentan con integrantes de fuerzas de seguridad según grados de proximidad (padre, madre o vínculos de segundo orden), la conformación de parejas integrantes de estas organizaciones, el tipo de inserción laboral de las mismas (especialmente en lo relativo a jerarquías alcanzadas en el caso de pertenecer a las instituciones policiales). Asimismo, se releva la presencia de hijos/as en relación a su nivel de instrucción y su inserción laboral, si correspondiese.

La reconstrucción de roles y funciones en la división sexual del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado con las que cargan estas mujeres son incorporadas al análisis de limitantes posibles. Se indaga especialmente sobre la presencia de figuras que en el seno doméstico comparten estas responsabilidades, asisten de manera informal o requieren de la contratación de trabajo remunerado. Existe un clima de ideas favorables al reconocimiento de los principios de igualdad entre los sexos y de integración a distintas formas de diversidad

en general, pero el avance en las formas de reconocimiento se ve constreñido por un conjunto de construcciones socio-históricas y mecanismos institucionales que obstaculizan la distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado. La reproducción social de estos patrones discrimina la entrada y permanencia de las mujeres en un amplio rango de ocupaciones, dificulta el acceso a empleos de calidad y condiciona sus ingresos. La actividad policial se caracteriza por sus extensas jornadas de trabajo en horarios difíciles de conciliar con las tareas de cuidado.

A lo largo del proceso de investigación las tareas de desgrabación y transcripción son acompañadas de descripciones situacionales y de notas de campo que se producen con posterioridad a la entrevista, particularmente en lo referido a comentarios que las entrevistadas sugieren no grabar en el marco de los acuerdos informales establecidos (Blanchet, 1989). La guía de pautas orienta inicialmente el proceso de codificación, se descomponen temas de interés y en algunos casos da lugar a posteriores recomposiciones en nuevas unidades interpretativas a partir de los testimonios de entrevista que dan lugar a temas no previstos. El procesamiento de la información no recurre al uso de programas informáticos de análisis cualitativo, los testimonios son agrupados según códigos y sub códigos en bancos de citas en procesadores de texto y planillas de cálculo. Finalmente, en el Anexo 1 de esta tesis se presenta la guía de pautas prevista inicialmente para la realización de entrevistas biográficas.

CAPITULO DOS

LA POLICIA COMO PROFESION

Analizar las trayectorias de ascenso de las primeras mujeres que acceden a posiciones jerárquicas en la historia de la Policía Federal Argentina es un objetivo que pone en diálogo tres campos de conocimiento: los estudios sociológicos sobre las policías, la sociología del trabajo y los estudios de género como categoría constitutiva y transversal de las relaciones significantes de poder.

En este capítulo se presentan sintéticamente algunos de los principales aportes teóricos que fundan el campo de conocimiento sobre las instituciones policiales como objeto de las ciencias sociales y operan como trasfondo de esta tesis no siempre explicitados. En el primer apartado se presentan brevemente esas conceptualizaciones en tanto constituyen referencias ineludibles para la comprensión del objeto empírico permitiendo alejarse de definiciones normativas de las policías. En el segundo apartado, se recorren ciertos debates en torno a lo que las policías *realmente hacen* permitiendo establecer ciertos diálogos con aportes que desde la sociología del trabajo y más específicamente desde la rama dedicada a la sociología de las profesiones analizan los procesos de construcción de identidades como el resultado, entre otros, de procesos históricos en los que determinados actores logran monopolizar un cuerpo de conocimientos formales e informales socialmente requeridos, y regular las formas de reconocimiento y legitimación de su ámbito de competencia. En el tercer apartado, se presentan algunos de los principales aportes que nutren esta investigación sobre las condiciones de ascenso a posiciones jerárquicas de las mujeres en instituciones policiales y, por último, en el cuarto apartado se plantean muy esquemáticamente algunas consideraciones que permiten entablar un ejercicio transicional hacia la experiencia argentina.

La constitución de las fuerzas de seguridad como objeto de conocimiento por parte de las ciencias sociales es un fenómeno relativamente reciente que ha experimentado un desarrollo notable. El interés por el accionar policial a partir de la década del sesenta del siglo pasado surge en el marco de los movimientos de lucha por los derechos civiles en los países centrales especialmente de habla inglesa y francesa a partir del trabajo de académicos provenientes de

disciplinas diversas, como la sociología, el derecho, la criminología, la antropología y la psicología. A los primeros debates centrados en torno de su definición como agencia estatal depositaria de atributos específicos, a mediados de la década del setenta se incorporan nuevos interrogantes relacionados con su estructura organizacional.

Estas reflexiones avanzan sobre la compleja e inexacta noción de cultura policial, de sus tradiciones y de las representaciones simbólicas expresadas en el contenido formal e informal que adquiere la organización del trabajo policial, permitiendo comprender la dinámica de relaciones de poder existentes en la organización y división sexual de su quehacer cotidiano. Si bien la mayoría de estos autores no incorporan entre sus intereses la perspectiva de género, a excepción de algunas menciones marginales, sí ofrecen una interpretación comprensiva del vínculo entre el ejercicio de la violencia, la conformación de identidades virilizantes y las relaciones de poder. Ese vínculo es un punto de partida para los estudios que interrogan y cuestionan el carácter masculinizante del poder estatuido en las organizaciones policiales.

2.1. En torno a la definición del objeto policial:

Las fuerzas de seguridad se constituyen como objeto de estudio de las ciencias sociales desde la década de 1960 a partir de una reflexión sobre la relación que existe entre las funciones a ella asignadas y las nociones de violencia y coerción (Brodeur, 1994), en re lectura de la clásica definición weberiana de los Estados modernos que identifica a la policía como depositaria de uno de sus atributos distintivos: el “monopolio del uso de la violencia legítima”. Si bien reflexiones conexas sobre la definición de los conceptos de violencia y legitimidad exceden a esta agencia estatal, el campo de estudios que se conforma le atribuye a las instituciones policiales la encarnación de su ejecutividad.

Aportes provenientes de Estados Unidos, Inglaterra, Canadá y Francia lideran las producciones (Banton, 1964; Bittner, 1972; Goldstein, 1979; Skolnick, 1966; Maureen Cain, 1972; Reiner, 1985, 2010; Szabo, 1973; Reiss, 1973; Manning, 1977; Shearing, 1981; Sykes, 1986; Monjardet, 1996, 2003, 2010) centradas en la reflexión sobre la definición del rol de las instituciones policiales y de las funciones asignadas a ella por parte de las estructuras estatales en las sociedades modernas en relación con un conjunto de valores, hábitos y prácticas que conforman la amplia y ambigua concepción de cultura y quehacer policial. Para estos autores

la captación de la especificidad del objeto policial no remite a la consideración de los múltiples contenidos de su función sino a los medios particulares de que dispone para realizarla. En efecto, su singularidad no se aloja en las prácticas concretas de las que se encarga — que podrían ser compartidas por otros grupos sociales, religiosos o políticos— sino en la forma política y jurídica que inviste a los agentes policiales con un poder legítimo (Lorenc Valcarce, 2014).

Lorenc Valcarce plantea que más allá de las diferencias de sus enfoques, el gran mérito de autores como Egon Bittner, Albert Reiss, Dominique Monjardet o Fabien Jobard, entre otros, reside en el hecho de haber producido definiciones de la policía para tratar de comprender con ellas su existencia real y concreta (Lorenc Valcarce, 2014: 13).

Proveniente de la antropología y la sociología, la obra de Michael Banton (1964) sobre las policías constituye una porción reducida en su trayectoria académica que está centrada en estudios étnicos y migratorios, pero tiene la particularidad de haber publicado el primer libro basado en trabajo de campo comparativo entre las policías británicas y estadounidenses en torno de la noción de subcultura policial (Reiner, 2015). A partir de sus observaciones en tareas de patrullaje — escenario protagónico de buena parte de las etnografías — identifica al accionar policial con una multiplicidad de tareas, que solo de manera reducida se circunscriben al control del delito pero a través de las cuales se desarrollan mecanismos formales y especialmente informales de control social. Entre ellos involucra funciones de asistencia social destinadas a la regulación de conflictos y mantenimiento de la paz, antes que al refuerzo de la ley (Banton, 1964: 126). Reiner plantea que el desplazamiento que tiene lugar en el campo de los estudios policiales en la década del setenta hacia posiciones más radicalizadas centradas en el control democrático de las fuerzas de seguridad le asignan a la obra de Banton el carácter de anacrónico que progresivamente sometió a cierto olvido académico sus aportes (Reiner, 2015: 316). Por el contrario, Tim Newburn (2017) plantea que el aporte de Banton según el cual las policías dedican más tiempo al mantenimiento de la paz antes que al refuerzo de la ley ha sido una notable y perdurable influencia en la criminología. De manera coincidente, Westmarland (2017) señala que la obra de Banton es iniciática respecto del concepto de cultura policial al analizar las características y funciones de la cultural ocupacional de los efectivos de más bajo rango cuestionando sus prácticas discriminatorias en el marco del uso discrecional del poder.

Mayor consenso y referencias bibliográficas recibe el trabajo de Maureen Cain (1979), única mujer entre los autores fundacionales del campo, como uno de los primeros textos que llaman la atención sobre la necesidad de arribar a una definición de las policías en función de sus prácticas, que ella consigna como “el mantenimiento del orden”. Más allá de la definición que ella propone, suele recuperarse su crítica como disparadora respecto de la inexistencia de una conceptualización adecuada del policiamiento, el carácter restrictivo de los enfoques académicos y la falta de una teorización sustantiva sobre la relación entre policía y Estado hacia finales de la década del sesenta.

La obra de Jerome Skolnick (1966) inaugura una prolífica carrera dedicada a la sociología del derecho y la criminología. Skolnick propone que en las democracias liberales los marcos normativos pueden dividirse en dos dimensiones: leyes sustantivas dedicadas a preservar el orden y normas de debido proceso que encuadran el respeto de los principios jurídicos. Ambos objetivos están sujetos a permanente tensión en tanto el mandato de preservar el orden definido por las leyes sustantivas no puede alcanzarse sin violar las reglas del debido proceso. En el marco de esta tensión, la institución policial carga con la primera línea de presiones irreconciliables (Reiner, 2015: 317). Su trabajo etnográfico le permite documentar cómo las prácticas de discrecionalidad policial permiten comprender las condiciones bajo las cuales las reglas de debido proceso pueden ser violadas con mayor o menor intensidad. Reiner plantea que las observaciones y análisis del comportamiento policial desarrollado por Skolnick constituyen uno de los primeros aportes a la noción, ampliamente utilizada y debatida, de cultura policial a partir de una definición que tiende puentes con la sociología del trabajo: “tendencias cognitivas distintivas de la policía como grupo ocupacional” y que involucran ciertas inclinaciones generales al aislamiento, la solidaridad, la sospecha y el conservadorismo si bien están expuestos a transformaciones a lo largo del tiempo y del espacio (Skolnick, 2012: 39 citado por Reiner, 2015: 218). La personalidad ocupacional policial combina la exposición al riesgo – similar a la que experimentan los soldados en el ejército - con problemas de autoridad – similares a los que sufren los maestros - y las exigencias de eficiencia comunes a los trabajadores en la industria (Skolnick, 1966: 42). La combinación de la exposición al peligro, el cuestionamiento a su autoridad y la necesidad de alcanzar marcas de eficiencia favorecen el desarrollo de la sospecha y el aislamiento respecto de la ciudadanía. Por otra parte, la cultura policial es referenciada en el marco del análisis sobre situaciones de brutalidad,

corrupción y discriminación por razones de género o raza que caracterizan al grupo ocupacional.

Trabajos mucho más recientes sobre el quehacer policial persisten y comparten este doble reconocimiento sobre, por un lado, la dimensión coercitiva expresada en los usos y abusos de la fuerza pública que caracterizan al actor, y; de otra parte, su accionar cotidiano desmitificado que a través del acercamiento cualitativo permite dar cuenta de la diversidad y heterogeneidad del objeto. Es el caso de la obra de Didier Fassin quien analiza el peso de los tiempos muertos y del tedio en las tareas de patrullaje que sumadas a la presión por lograr objetivos cuantitativos prácticamente inalcanzables en términos de casos resueltos y a la incidencia de políticas que otorgan poderes arbitrarios a los agentes favorecen una espiral de violencia que se desencadena como consecuencia del uso excesivo de la fuerza policial (Fassin, 2016). Propone que “lejos de ser esa actividad heroica de arrestar ladrones y bandidos, como muchos soñaron cuando entraron a ese trabajo, en general hacer cumplir la ley es sinónimo de inacción y tedio” (Fassin, 2016: 19).

La centralidad del concepto de cultura policial radica en la posibilidad de articulación entre las prácticas del quehacer cotidiano y una determinada visión del mundo que se articula en su identidad como cuerpo profesional y permite poner en discusión las nociones de poder, legitimidad, discrecionalidad y rendición de cuentas por su accionar o “*accountability*” (Westmarland, 2017). Los estudios interesados en esta temática, especialmente los de tipo etnográfico, se centran en la comprensión de la alteridad policial, las actitudes respecto del género, la etnicidad, las clase sociales, la violencia y la corrupción entre los más destacados.

Otros estudios reconocen que el concepto de cultura policial asume heterogeneidades en tanto el sujeto policial no es único e invariable, las áreas de inserción en la institución no son homogéneas, ni los grupos poblacionales con los que interactúan en su quehacer cotidiano son uniformes. Los atributos que generalmente se asumen bajo la concepción tradicional de cultura policial son especialmente apropiados para comprender algunas divisiones o áreas operativas encargadas de la mayor cantidad de detenciones y que ofrecen mejores condiciones de promoción de carrera (Westmarland, 2017)

Volviendo hacia atrás, la obra de Egon Bittner constituye uno de los aportes fundantes del campo en tanto es el primero en pretender explicitar los fundamentos teóricos para una

sociología de la policía sin limitarse a una concepción jurídica (Brodeur, 1994). En su obra más famosa *“The Functions of the Police in Modern Society”* define a la capacidad del uso de la fuerza como la función nuclear de la policía, la cual le brinda unidad temática a su actividad.

La comprensión del rol que cumple esta institución cuestiona y excede las definiciones normativas que la identifican con la defensa de la ley entendiendo que ciertas características del trabajo policial exceden ampliamente ese objetivo (Bittner, 1970: 6). En el análisis y comprensión de lo que la policía realmente hace articula una propuesta comprensiva de la actividad policial recuperando los debates de reflexiones contemporáneas en el campo de la sociología de las profesiones señalando que todo grupo ocupacional esta forzado a construir un discurso dignificante o idealista de sí mismo (Bittner: 1970, 6). En este sentido propone que entre los rasgos comúnmente asociados al trabajo policial y que efectivamente constituyen en parte la realidad social en la cual esa labor es realizada, los siguientes tres aspectos son de cardinal importancia en tanto reflejan la concepción popular del trabajo policial y señalan la distancia existente con una definición formal de sus objetivos:

1. En primer lugar, el trabajo policial es una ocupación contaminada. Pese a los esfuerzos realizados por borrar tal estigmatización, sus integrantes son percibidos como parte del mismo mundo al que se supone deben contener. A la mixtura de temor y fascinación que su figura emana se suma el desprecio que recibe, diverso según la posición social de quien lo experimenta.
2. En segundo lugar, la ocupación policial no se define solamente por su carácter contaminado. Ella está llamada a lidiar con conflictos humanos, morales y legales sin estar en condiciones de considerarlas en toda su sutileza y profundidad, lo cual le asigna a sus respuestas el carácter de crudeza. El llamado a responder de manera justa y considerada, sin contar con las oportunidades de ejercitar tales virtudes es un “sermoneo vacuo”.
3. Existe una distribución del trabajo policial que refleja amplios prejuicios sociales, en tanto ciertos grupos poblacionales están sujetos a un mayor escrutinio simplemente por ser parte de sectores populares (traducción propia de: “at the bottom of the heap”). En este sentido, no es distorsionado plantear que la actividad policial está más direccionada hacia el “quién” hace algo, que hacia el “qué” hace (Bittner, 1970: 8-10).

Su definición del rol de la institución policial propone saldar las formulaciones abstractas y proveer una definición realista fundada en el potencial uso de la fuerza física como unidad tónica o rasgo homogeneizador de su intervención ante situaciones tan diversas como “atrapar a un criminal, llevar a un gobernador al aeropuerto, desalojar a un borracho de un bar, dirigir el tránsito, controlar multitudes, intervenir en peleas domésticas o asumir el cuidado de niños perdidos” (Bittner, 1970: 44). Fundado en el carácter heterogéneo de su actividad y en la comprensión de que solo una pequeña porción de sus acciones involucran el reforzamiento de la ley, el autor propone una definición amplia de la institución: “el rol de la policía es mejor comprendido como un mecanismo de distribución de la fuerza coercitiva no negociable empleada de acuerdo a las exigencias situacionales que dictan una comprensión intuitiva” (Bittner, 1970: 46).

Dado que los ámbitos de incumbencia de las policías se organizan en torno de la capacidad y autoridad monopólica para ejercer el uso potencial de la fuerza, es en torno de ese mandato que debe evaluarse el desempeño de la institución y de sus agentes. En este punto reflexiona sobre el carácter servicial o profesional de la organización, interrogante aún no saldado ni por el campo de estudios sobre las policías ni por la sociología de las profesiones. Tal debate se funda en dos perspectivas que divergen en cuanto a los orígenes de la legitimidad del potencial uso de la fuerza pública. De una parte, la tradición militarista de las fuerzas policiales asume que sus agentes deben enfrentar una guerra en la cual el valor, la obediencia y el espíritu de cuerpo en la lucha que enfrentan son esperadas, lo cual justifica una visión sacrificial y glorificante de un rol que no está llamado a “razonar sobre el por qué”. De otra parte, los fines de la fuerza son concebidos como objetivos prácticos y su logro como el resultado de conveniencias pragmáticas. Este proceso involucra prudencia, economía y un juicio situado en cada caso. Tal misión es concebida como el ejercicio de la confianza pública, embestida en cada uno de sus practicantes responsables de sus prácticas y decisiones. Objetivos difícilmente conciliables a los cuales las policías están expuestas y deben responder demostrando destreza militar y perspicacia profesional (Bittner, 1970: 46).

La tradición militarista de las policías es definida por Bittner como una pretensión autodestructiva que obstaculiza el desarrollo de un sistema policial profesional moderno que debería ser definido considerando prácticas existentes, pero que contenga salvaguardias contra aquellos aspectos que son considerados deplorables (Bittner, 1970: 48).

Bittner aborda el problema de la acreditación de competencias policiales desde una perspectiva que asimila la organización del trabajo policial al de cualquier otra estructura corporativa señalando como particularidad el hecho de que todos los ingresantes posean idéntica formación de base pero deban ser asignados a una multiplicidad de tareas que requieren calificaciones específicas, de modo que su asignación responde a una distribución arbitraria. Dado que las funciones de las jerarquías intermedias y altas no están claramente delimitadas suele quedar en manos de la política departamental los criterios de ascensos y de asignación de destinos. Esta indiferenciación funcional en el marco de un mercado de trabajo cerrado para el uso de sus calificaciones y experiencia favorece la aceptación de sus miembros de una dinámica de permanente rotación de responsabilidades, que si bien genera ganancias en términos de flexibilidad organizacional, disminuye las posibilidades de cualquier proceso de profesionalización del rol (Bittner, 1970: 74). Elevar las funciones de mantenimiento de la paz o control del crimen a un status profesional, o crear las condiciones favorables para que ese proceso sea posible, es inseparable de una mayor especialización, división de responsabilidades y acreditación de calificaciones.

En su propuesta de definición de la institución policial Dominique Monjardet (2003) y Robert Reiner (1986) retoman y profundizan esta falta de especificidad de las funciones policiales. Reiner recupera la distinción entre policía y policiamiento - concepto acuñado por autores anglosajones, y designado con el término *policing* - señalando que la primera es un tipo de institución social que no está presente en todo tipo de sociedad, mientras el segundo implica un conjunto de procesos con funciones sociales específicas que puede asumir diversos arreglos institucionales pero que son necesarios en todo orden social (Reiner, 1986: 4). En este sentido, el policiamiento es un concepto que remite a la noción de control social ampliamente debatida por la teoría sociológica y si bien no pueden ser aceptados como sinónimos, el primero implica un conjunto de actividades destinadas a la preservación de la seguridad de un orden social particular. Orden social que puede estar basado en un consenso de intereses o manifestar un conflicto de los mismos entre grupos asimétricamente alojados en la distribución social.

En relación con la noción de policiamiento y especialmente respecto de los servicios de seguridad privada resulta de especial relevancia la obra de Clifford Shearing como referente de una perspectiva que debate con la concepción bittneriana de la policía, considerada

demasiado centrada en el Estado para permitir la comprensión de las transformaciones en el gobierno de la seguridad (Montero, 2015:67). Johnston y Shearing (2003) utilizan el concepto de gobierno de la seguridad para diferenciarse de la concepción estado - céntrica y proponer que ella está formada por un conjunto de nodos que varían en tiempo y espacio, de los cuales ninguno tiene prioridad conceptual, sino que devienen de un investigación empírica. Dicho cuestionamiento alcanza a la concepción misma del Estado moderno como terreno estable de la gobernanza definiéndola por los atributos de esas redes más que como el resultado de un único centro de acción. En este sentido, la mudanza en la locación de los servicios de seguridad introduce un señalamiento respecto de la pérdida de centralidad de la violencia como dispositivo del gobierno de la seguridad por parte de los Estados, si bien conservan su monopolio simbólico o mítico y pueden responder de manera defensiva frente a esta pérdida de centralidad (Crawford, 2003).

En diálogo con los aportes de Bittner, Reiner (1986) coincide en señalar como atributo distintivo de la institución policial ser el “repositorio institucional” del uso legítimo de la fuerza estatal en su territorio” (Reiner, 1986:8). Si bien pueden identificarse otros actores sociales que hagan un uso legítimo de la misma, la policía constituye un cuerpo de funcionarios especializados a quienes se les asigna la responsabilidad formal primaria de su uso para proteger la concepción dominante de la paz y la propiedad en el contexto del desarrollo de los Estados modernos. Reiner (2000) aclara que esto no significa que la institución sea un mero instrumento del poder constituido, puesto que la organización ejerce prácticas discrecionales y tiene intereses propios. En ese sentido plantea que existen valores, normas y perspectivas compartidas que permiten la perpetuación de identidades colectivas que describe a través de un conjunto de atributos, similares a los que propone Skolnick: sentido de misión, sospecha, aislamiento, solidaridad, conservadorismo, machismo, pragmatismo y prejuicio racial. En este punto el autor señala que estando la identidad policial basada en el peligro, la autoridad, la presión por alcanzar resultados impuestos, la sospecha y la capacidad de uso de la fuerza, las mujeres difícilmente pueden ser exitosas en el policiamiento.

Janet Chan cuestiona que en la literatura especializada la noción de cultura policial está excesivamente centrada en comprensión de las faltas policiales y en las actitudes racistas o sexistas sin proveer una definición analítica (1996). En este sentido plantea cuatro

señalamientos. En primer término, si bien buena parte de la literatura sobre el tema asume que la cultura policial no es una noción monolítica, la mayoría de las investigaciones se circunscriben a la cultura del policía de calle. En segundo término, indica que los efectivos policiales son reducidos a aprendices pasivos del proceso de socialización. En tercer término, critica la aparente insularidad de la cultura policial con respecto al contexto social, político, legal y organizativo, similar a la noción de exotividad sindicada por Fassin. Finalmente, advierte que esta mirada determinista, homogeneizante y aislante del entorno deja poco espacio para reflexión sobre las posibilidades de transformación (1997:67 tomado de Westmarland, 2017:271).

Especialmente ácida es la crítica establecida por Dominique Monjardet respecto del tratamiento de la noción de cultura profesional forjada en lengua inglesa a la cual denominada “vulgata anglosajona” (2003:183) en tanto tienden a eludir la diversidad, el pluralismo e incluso la heterogeneidad del medio policial observable tanto en la distinción de los reclutamientos (entre comisarios, inspectores y agentes del orden por mencionar algunos) como en la diversidad de misiones (entre la policía general, judicial, inteligencia, mantenimiento del orden, entre otros) que forjarían más desconocimiento e incluso competencia y oposición que el reconocimiento de una cultura común. A partir de la aplicación de entrevistas y encuestas propone que la trama de una conciencia colectiva está centrada en tres aspectos: la incomprensión (recíproca) de los medios y el público, la preocupación con respecto a una eficacia difícilmente mensurable y la ostentación de una exigencia mínima de honestidad (Monjardet, 2003: 189). Propone dos dimensiones que permiten construir una tipología de posiciones comunes al colectivo y orientar su pluralismo. La primera comprende a la relación del policía con la ley bajo tres modalidades: la ley como mera coacción dotada de arbitrariedad y obstaculizante de la eficacia, la ley como marco imperativo del funcionamiento de toda sociedad, y la ley como contrato de adhesión negociable a los valores y principios de toda vida en comunidad. La segunda dimensión comprende a la relación del policía con el otro (no policía) que permite identificar una escala de posiciones en términos de apertura y repliegue. La propuesta de una concepción plural de la cultura profesional policial en relación con los contenidos formales e informales que adquiere la organización de su trabajo constituye uno de los diálogos más enriquecedores entre los estudios sociológicos de las policías y la sociología del trabajo y de las organizaciones.

2.2. Reflexiones en torno al quehacer policial:

En *“Lo que hace la policía”* Dominique Monjardet (2003) aborda el quehacer policial desde una perspectiva que no se circunscribe a las tareas de patrullaje, detenciones e interacciones en comisarías -ámbitos de observación y reflexión dominantes en este campo de estudios- sino también al ejercicio profesional en posiciones de mando en espacios menos accesibles a la observación a través de la aplicación de entrevistas en un extenso trabajo de campo. A partir del uso metafórico de la figura del “martillo” en tanto “herramienta que reúne una suma infinita de utilidades, pero cuya dimensión común consiste en aplicar una fuerza sobre un objeto, las policías son concebidas como instrumento de aplicación de la fuerza lo cual no les confiere una finalidad propia puesto que no hay trascendencia en la coacción física” (Monjardet, 2003: 22).

En este punto Monjardet evita una definición puramente instrumental de la institución policial al articular conceptualizaciones propias de la sociología del trabajo y de las organizaciones señalando que las policías presentan propiedades que la diferencian radicalmente de una herramienta inerte. Recuperando los aportes de Weber y Michels, Monjardet señala que toda organización racional no puede ser pensada sin atender a los mecanismos informales, opacos e inerciales que practican sus miembros. Por otra parte, la posesión de competencias de atribución exclusiva habilita al grupo a desarrollar unos intereses y una cultura profesional propia (Monjardet, 2003: 23). La comprensión de esa distancia y de los mecanismos que la mantienen es la tarea que debe desarrollar una sociología de las policías incorporando tanto las definiciones formales que regulan su existencia institucional como las prácticas observables a través de las cuales llevan a cabo sus finalidades asignadas. El peso que adquieren los códigos de trabajo informales frente a las disposiciones regulatorias formales se expresa en un ejercicio jerárquico que toma la forma de consignas escritas generales y ambiguas y un control operatorio que demanda competencia y experiencia como fundamentos de su legitimidad.

La escala jerárquica establece relaciones de superioridad y subalternidad que opera como todo Sistema de Clasificación Profesional (SCP) al situar al trabajador policial en un doble encuadramiento jerárquico y funcional que admite analogías con la división y organización del

trabajo en cualquier gran taller industrial u oficina (Monjardet, 2010: 75). Desde sus orígenes la sociología del trabajo ha estudiado los Sistemas de Clasificación Profesional (SCP) como el resultado de múltiples concesiones negociadas, situadas en un tiempo y espacio, pero también en la diversidad de ramas de actividad, que si bien ofrecen en términos formales gran permanencia y estabilidad tiene una vigencia que varía con mucha frecuencia respecto de dicha norma (Neffa, 1990). La sociología francesa ofrece un nutrido campo de estudios sobre calificaciones y clasificaciones profesionales en el paradigma taylorista fordista en el que se cuestiona desde hace más de cincuenta años todo enfoque determinista que las establezca como el resultado inmutable del nivel tecnológico, el proceso productivo o las decisiones unilaterales del poder público en el caso de las burocracias estatales (Vatin, 2004; Tanguy, 2001; Rolle, 2001; Lichtenberger, 1990; Dubar, 1999). Por disposición de todo marco regulatorio – especialmente en ausencia de toda forma de representación sindical como sucede en las policías argentinas (Galar, 2017; Saín y Rodríguez Games, 2016; Lorenz y Galvani, 2020; Puga y Carranza, 2020), las clasificaciones son en última instancia, prerrogativa de quien detenta el poder de organizar el proceso de trabajo. De todas maneras, para que esa organización se lleve a cabo es menester contar con el soporte, aceptación o legitimación de sus trabajadores, indispensables para constituir un marco de compromisos y acuerdos tanto formales como informales y que se intensifican cuanto mayor sea el nivel de complejidad de las funciones en disputa.

Monjardet recupera esta misma tradición teórica para señalar que a partir de las posiciones intermedias en la profesión policial, la continuidad jerárquica es más aparente que real y que el encuadramiento funcional y técnico es casi inexistente, aun cuando puedan parecer un continuo en términos estatutarios (Monjardet, 2010: 76). Esto no significa que no se ejerza el poder del rango, sino que las formas de su ejercicio admiten cierta diversidad, no sólo porque la autoridad puede tomar la forma de consignas generales de las cuales es difícil controlar su ejecución o porque no todos los superiores cuentan con la competencia y experiencia necesaria para la función, sino también porque muchas veces los oficiales adoptan posiciones de conducción para las cuales no poseen el rango estatutario previsto.

Monjardet propone dos modelos de autoridad: el modelo militar, marcado por la afirmación del poder jerárquico sobre la base del mando (órdenes) y la disciplina (sanción); y el modelo negociado donde el poder deja paso a la autoridad profesional y se ejerce en el seno de un

sistema de intercambios que apunta a engendrar una confianza recíproca (Monjardet, 2003: 93). El deslizamiento de un modelo a otro está directamente relacionado con el tamaño de los colectivos de trabajo donde las unidades más pequeñas permiten interacciones más cercanas al modelo de autoridad negociada.

Hasta aquí existen similitudes con otras grandes organizaciones jerarquizadas en las cuales las cúpulas eligen y asignan objetivos y prioridades genéricas que se tornan más precisas e imperativas según una división técnica del trabajo que separa concepción y ejecución con mayor rigidez cuanto menor sea la autonomía de los grupos de trabajo. El autor propone que en las instituciones policiales se identifica un proceso de “inversión jerárquica” según el cual el acontecimiento, lo imprevisto, la decisión sensible pueden emanar del nivel jerárquico más bajo en tanto son elegidos por los ejecutantes en el terreno. El rol de la jerarquía se ve invertido en este punto ya que debe traducir/ transmitir las elecciones de los ejecutantes con el fin de hacerlas coincidir con las políticas definidas por la superioridad (Monjardet, 2003:105). En este punto es relevante señalar que el autor no propone que la inversión jerárquica suponga una subversión de las relaciones de poder ni del ejercicio del mando, sino que la autoridad policial funciona en un doble sentido según el cual tanto prescribe como justifica el accionar de sus subordinados.

El autor ofrece una respuesta respecto de la identificación de las policías en torno a su carácter servicial o profesional al señalar que ellas están sujetas a una triple determinación: como instrumento de un poder que le da órdenes; como servicio público con una organización del trabajo particular, y; como profesión que desarrolla sus intereses propios. Lógicas que obedecen a principios contradictorios y que nunca se resuelven de manera armónica. En cuanto a su carácter instrumental ella expresa la reivindicación de las comunidades políticas por detentar en su territorio los usos legítimos de la fuerza para realizar y promover intereses colectivos a través de la prestación de un servicio que posee una división y especialización de tareas, técnicas y procedimientos organizacionales propios y por los cuales deben rendir cuentas. Pero esos valores incorporados son realizados por un grupo profesional especializado, que como todo grupo profesional, se caracteriza por unos intereses y valores propios, por unos principios de identidad respecto a los otros no – profesionales y por criterios de diferenciación internos (Monjardet, 2003).

Esta triple diferenciación permite comprender que el carácter instrumental de la institución policial se traduzca en la falta de objetivos propios o, lo que significa lo mismo, en una notable ambigüedad de funciones asignadas. De esta manera el contenido del trabajo policial no procede de una combinación de tareas prescritas para alcanzar la producción de un servicio determinado, sino que es la incorporación de competencias y funciones la que determina la organización del proceso de trabajo y de los saberes requeridos. Indeterminación que se expresa en la distancia existente entre un ordenamiento burocrático formal y una organización informal del trabajo, de los mecanismos de ejercicio de la autoridad y evaluación y valoración de calificaciones que remite a un sistema de sanciones positivas y negativas. La identidad profesional de los y las policías no estaría basada en la posesión de un oficio o saber, como sucede con médicos o abogados, sino en la propiedad institucional de la posesión de la fuerza (Monjardet, 2003: 229) que alimenta su carácter de cuerpo opaco a toda observación externa.

El estudio de las instituciones policiales generalmente identificadas con la atribución del uso potencial de la fuerza como rasgo distintivo que le confiere competencias escasamente compartidas con el resto de la sociedad dificulta su identificación con otras profesiones tales como médicos o ingenieros que en sus modelos clásicos atraviesan procesos de construcción de sus identidades como el resultado, entre otros, de procesos históricos en los que determinados actores logran monopolizar un cuerpo de conocimientos formales e informales socialmente requeridos, y regular las formas de reconocimiento y legitimación de las competencias y calificaciones demandadas para su ejercicio. Más cercanas resultan las conceptualizaciones que lo definen como cuerpo estatal integrado por funcionarios que detentan distintas profesiones y saberes. La comprensión de un conjunto de atributos subjetivos y normativos ajenos al de buena parte de la sociedad no inhabilita el hecho que las prácticas y actitudes de los funcionarios están dentro de ciertos marcos de acción que no constituyen un mundo aparte sino que se entretajan, solapan y conviven con las del resto del conjunto social (Frederic, Galvani, Garriga y Renoldi, 2013). Desde esta perspectiva, la sociología del trabajo y especialmente la sociología de las profesiones ofrecen aportes que enriquecen la interpretación de la identidad policial.

Desde el enfoque interaccionista, Hugues integra al análisis de los grupos profesionales los procesos biográficos para comprender la percepción y el sentido que tiene la actividad

profesional para quien la ejerce, como parte de la dinámica de constitución identitaria. En el marco de los procesos históricos en los que se desarrollan y de las tradiciones normativas de las cuales dependen, los grupos profesionales son el resultado de procesos de interacciones a través de los cuales se organizan y defienden marcos de autonomía que los resguardan de otros grupos competidores. Esta conformación no es estática, su dinamismo proviene de las trayectorias biográficas de sus miembros insertas en un marco de interacciones situadas. Si bien la profesión no es objetiva, porque la subjetividad de los actores no puede ser enteramente subsumida a un marco socializante, la integración a todo grupo profesional consolidado supone la incorporación de un conjunto de normas y valores colectivos que desde la etapa formativa van estructurando la personalidad y que pueden constituir el pasaje de un status a otro a partir del momento de la graduación como en el caso policial.

El concepto de grupos profesionales que proponen Dubar y Tripier (1998) también es recuperado en esta tesis ya que enriquece la comprensión de la génesis, organización, dinámica de las agencias estatales y la sociabilidad de sus funcionarios, en tanto los miembros de todo grupo profesional tienden a presentar similitudes en su modo de pensar, de sentir y de actuar, en relación con su actividad. Según Panaia (2006) los autores buscan superar las diferencias entre la sociología anglosajona y francesa centrada en el debate por la definición del término profesión buscando cuatro principios de análisis comunes a esas tradiciones teóricas que se resumen del siguiente modo:

1. La profesión no se puede separar del medio social donde es practicada.
2. La profesión no está unificada, pero pueden identificarse muy claramente los fragmentos profesionales organizados y competitivos, las segmentaciones, las diferenciaciones y los procesos de estallido.
3. No existen profesiones estables, todas tienen procesos de estructuración y de desestructuración donde pesan los procesos históricos, los contextos culturales y jurídicos, las coyunturas políticas, etc.
4. La profesión no es objetiva sino una relación dinámica entre las instituciones, la organización de la formación, la gestión de la actividad y de las trayectorias en el seno de las cuales se construyen y se deconstruyen las identidades profesionales, tanto sociales como personales.

Para estos autores la sociología de las profesiones va a tener un triple objeto: la organización social de las actividades del trabajo, la significación subjetiva de ellas y los modos de estructuración del mercado de trabajo. Que la profesión no sea objetiva, sino el efecto dinámico de todos estos factores permite conocer los alcances de las actividades de sus miembros sobre la organización. La misma no está estructurada a pesar del hacer de sus miembros sino a partir del mismo, brindando además sus condiciones de posibilidad. Las prácticas de los miembros de una organización están atravesadas por identificaciones que son múltiples y requieren del análisis de las relaciones subjetivas implicadas en la constitución de la identidad profesional. El género como categoría de pertenencia transversal es estudiado ampliamente en la literatura especializada sobre las policías. La mayoría de los estudios que analizan el proceso de feminización de las instituciones policiales tienden a concentrar su mirada en los mecanismos sociales e institucionales de discriminación y exclusión que recaen sobre ellas. La exploración de los mecanismos de interpelación a las pautas de género reconocen en todos los casos la persistencia y eficacia de dispositivos de dominación masculina que relativizan los alcances de las políticas igualadoras en el marco de un fenómeno más amplio de heterogénea e incompleta profesionalización organizacional que habilita el predominio de arreglos informales de reconocimiento, valorización y asignación de ascensos consecuentes. De esta manera el mero aumento numérico de mujeres en las agencias de seguridad estatales no agota ni resuelve la direccionalidad de prácticas organizacionales, la asignación de cargos de responsabilidad, la división interna del trabajo, las rutinas y los modos de movilizar el placer y el consentimiento (Connell, 1995). En este tesis se recuperan aquellos aportes explícitamente enfocados en los procesos a través de los cuales las mujeres acceden a posiciones de mando.

2.3. *El ascenso de mujeres a posiciones jerárquicas en instituciones policiales:*

Los fenómenos de segregación por motivos de género se ubican en el contexto previo y más amplio de la división sexual del trabajo en sociedades patriarcales. Las pautas de especialización de roles según imágenes estereotipadas de atributos femeninos y masculinos se expresan en el mundo policial a través de una división de funciones consecuente, que obstaculiza el traspaso de techos de cristal y asigna costos diferenciales a las mujeres en sus trayectorias ascendentes. La inscripción del género en la subjetividad policial también es

puesta en relación con el origen social de sus miembros. En uno de los estudios fundantes sobre segregación por motivos de género en organizaciones policiales, Susan Martin (1980:89) señala que para los trabajadores de cuello azul que no obtienen altos ingresos ni distinciones de prestigio social, otros aspectos de su trabajo que se asocian a los estereotipos de masculinidad poseen enorme importancia como medios a través de los cuales reafirmar su identidad. Los trabajos que involucran responsabilidad, control, capacidad de iniciativa y el uso de la fuerza o agilidad física tienen gran significación simbólica. En el mismo sentido, trabajar en un entorno conformado por una mayoría de varones refuerza la noción de estar haciendo “trabajo de hombres”.

Entre los estudios que recuperan las posibilidades de interpelación a los mecanismos de subordinación de género en organizaciones policiales en primer término se destacan los aportes de Genevieve Pruvost (2008) quien propone una lectura del proceso de feminización de las fuerzas policiales francesas anclado en la capacidad de transgresión, en parte consentida, de tres prohibiciones al rol socio históricamente asignado a las mujeres en sociedades patriarcales. La primera transgresión está dada por el acceso de las mujeres al poder de las armas. El uso de las armas por parte de mujeres policías cuestiona la división sexual del trabajo, que al menos aparentemente, está basada en su invariante apropiación social por brazos exclusivamente masculinos. La segunda transgresión está dada por el acceso a posiciones de mando, en tanto la proporción de mujeres logre cambiar la distribución piramidal ocupada en sus segmentos superiores por hombres propia de los grupos profesionales típicamente masculinizados. La tercera transgresión refiere a las circunstancias prácticas en el que las mujeres policías ejercen este poder de violencia legal como su participación en manifestaciones de fuerza pública más visibles o en operativos nocturnos, que atentan contra el trabajo de cuidado doméstico tradicionalmente delegado en ellas. (Pruvost, 2008). En su análisis de las mujeres Comisionadas en la Policía Nacional Francesa Pruvost (2009) señala un proceso de “transgresión consensuada” en tanto se produce una inversión de la pirámide organizacional característica de las profesiones masculinizadas. La autora propone que el trabajo ejecutivo se considera más apropiado para las mujeres que las tareas ejercidas en “la calle” asociadas a la exposición al peligro y ostentación de virtudes heroicas dadoras de prestigio que permiten consolidar un fuerte espíritu de cuerpo. El proceso de feminización policial de esta manera no las involucra en el desempeño de tareas operativas

que permanecen bajo hegemonía masculina y por el contrario identifican mecanismos más sutiles de dominación.

El estudio sobre la Policía de Seguridad Pública portuguesa de Susana Durão (2017) señala que en el marco del proceso nacional de reconstrucción democrática a principios de la década del ochenta la incorporación de mujeres se lleva a cabo, por un lado, para conjurar un imaginario no deseado en un nuevo orden político y, por otro, para responder a funciones y aptitudes consideradas típicamente femeninas. La inclusión numéricamente representativa de las mujeres en la policía es caracterizada como vacilante, bloqueada e inacabada si bien se reconocen prácticas intersticiales de solidaridad socio-profesional. El proceso de profesionalización iniciado en la década del noventa en la policía portuguesa se expresa, en sus categorías superiores, en un aumento significativo de su nivel de formación académica que posibilita alguna mejoría en la participación de las mujeres.

María Eugenia Suárez de Garay analiza en el caso mexicano la “capacidad de agencia de las mujeres policías que acceden a posiciones de mando y para las que se abre la posibilidad de un empoderamiento distinto, más allá del poder que confiere el cargo y que podría incidir de manera abierta en los procesos de transformación policial” (2017: 291). En concordancia con otros diagnósticos, la autora atribuye a la falta de institucionalidad el imperio de relaciones informales que perjudican especialmente a las mujeres en la distribución de privilegios indispensables para el acceso puestos a jerárquicos y destaca los costos a pagar por desempeñarse en un mundo de hombres, especialmente en términos de masculinización del mando, exposición a miradas estigmatizantes, duplicación de exigencias frente a sus pares varones así como una mayor dificultad para armonizar la vida profesional con la vida familiar y doméstica. Frente a este escenario restrictivo, identifica formas de posicionamiento de género que innovan en la búsqueda de mejores recursos de formación, en la agrupación con sus pares así como con actores externos y en la concientización de habilidades como la comunicación y la empatía como recurso eficaces para ejercer el mando.

En su estudio sobre mujeres que alcanzan posiciones de mando en la Policía Bonaerense, Andrea Daverio (2017) analiza los modos en que el género interpela a la institución a través de la construcción de espacios de conducción, prestigio y respetabilidad. Identifica un conjunto de “*microprácticas* que les han ido permitiendo desarrollar lo que entienden como sus propios estilos de conducción” (2017: 332). En el proceso de construcción de estilos

propios de conducción estas mujeres implementan estrategias conscientes y reflexivas entre las cuales Daverio destaca la capacitación permanente, trabajar a la par de sus compañeros varones sin eludir responsabilidades, destinos u horarios, no hacer uso de prerrogativas a las que acceden por su jerarquía (por ejemplo: tener chofer), afirmar su imagen de femineidad mediante prácticas de arreglo personal y no mostrar debilidades, ni emociones, ni enfermedades.

En su estudio sobre la etapa de formación en el Colegio Militar de la Nación, Máximo Badaró (2008) propone que la experiencia de las mujeres en las instituciones dominadas por hombres no está marcada exclusivamente por la discriminación, la sumisión consentida o la resistencia explícita o solapada. La matriz heurística que se resume en el binomio subordinación-resistencia no agota la explicación de los sentidos de las relaciones que mantienen los grupos marginales, subordinados y dominados con los diferentes mecanismos, facetas y formas del poder. Tampoco explica los posibles efectos de las prácticas de los dominados en estos espacios sociales e institucionales, sobre todos los efectos no buscados. Esto implica tomar en cuenta el carácter ambivalente y dual de cualquier mecanismo de poder así como también las posibilidades de agencia que habilitan esos mecanismos, lo cuales pueden al mismo tiempo habilitar cambios institucionales.

Finalmente, y en tanto el estudio de las fuerzas de seguridad no puede ser separado del medio social en el que se desarrolla, se requieren ciertas especificaciones propias de la experiencia Argentina, que presentamos brevemente a continuación.

2.4. Breves consideraciones en torno al quehacer policial en la experiencia argentina:

Recuperar estos debates en la experiencia argentina requiere un ejercicio transicional que sitúe el proceso de conformación de las policías en relación con el poder del Estado. En diálogo con los aportes foucaultianos, Tiscornia (2008) propone que tanto en nuestra región como en nuestro país el proceso de formación del Estado ha constituido dispositivos de ejercicio del poder que no solo controla y moldea cuerpos disciplinados para el mercado de trabajo, sino que también instala el “exterminio, la violencia descubierta y el encierro que supone el olvido” (Tiscornia, 2008: 11) Sin desatender los procesos de naturalización e invisibilización que se tejen en las prácticas cotidianas a través de las cuales se producen y reproducen marcos

regulatorios en el sistema judicial, el poder de policía despliega en los edictos, en las detenciones por averiguación de antecedentes y en las razzias formas de determinación de la culpabilidad y el crimen.

En general, las aproximaciones analíticas sobre el ámbito militar y el policial que emergen una vez finalizado el último golpe de estado que tuvo lugar en nuestro país entre 1976 y 1983, han privilegiado perspectivas que subrayaron la conformación institucional de los agentes encargados de administrar la violencia del Estado. El interés de la mayor parte de estos estudios fue el diagnóstico de las condiciones políticas, normativas y organizacionales que derivaron en instituciones apartadas de su cauce, ineficientes, corruptas particularmente en el caso de la policía, fuertemente politizadas, y orientadas al uso abusivo de la fuerza pública. Sofía Tiscornia es una de las primeras autoras que analiza la cultura institucional de las fuerzas de seguridad. Según su visión estas instituciones se encuentran organizadas de acuerdo a una estructura castrense. La estructura organizativa militarizada es común a todas las fuerzas de policía en el país. Si bien las leyes orgánicas que las rigen destacan que se trata de cuerpos de seguridad civiles, la normativa y la práctica las han estructurado como cuerpos con esquemas de autoridad militar, con jerarquías rígidas, con sistemas de controles internos corporativos y poco transparentes. Esta militarización de las policías se ha debido, en buena medida, a las modificaciones impuestas durante las dictaduras militares. (Tiscornia, 1998; Kaminsky, 2005; Frederic, 2008).

En el marco del retorno democrático, las fuerzas armadas son objeto de escrutinio público, especialmente de organismos de defensa de los derechos humanos por su participación en la comisión de crímenes de lesa humanidad durante la última dictadura militar. En un primer momento, las instituciones castrenses condensan los temores del proceso de transición democrática y concitan el mayor interés de los intelectuales (Kaminsky y Galeano, 2008). Con el progresivo afianzamiento de las instituciones democráticas comenzaron a plantearse análisis críticos respecto del funcionamiento interno de las policías por ser las encargadas de garantizar la seguridad ciudadana en el marco del respeto de las garantías constitucionales. A fines de la década de 1990 comienzan a desarrollarse estudios sobre la vida organizacional de las fuerzas policiales como grupo profesional con una agenda de temas independiente de las valiosas investigaciones sobre abusos de autoridad y faltas a los derechos humanos que

habían hegemonizado la agenda de investigación en los años del retorno democrático impulsadas por académicos y organismos defensores de los derechos humanos.

Los estudios sobre las fuerzas de seguridad crecen y se institucionalizan en el país a partir de la irrupción del llamado problema de la inseguridad en la agenda pública y del logro de cierto consenso político sobre la necesidad de avanzar en procesos de reforma de las policías, “cuando el tan proclamado aumento de los delitos acabó con la inercia política en materia policial, problema heredado de la escasa atención que se le prestó a la policía en los debates sobre la transición a la democracia” (Galeano y Barreneche, 2008: pag. 73). La antropología social lideró el nuevo campo de estudios a comienzos del siglo XXI, dando lugar a una notable expansión de etnografías sobre las prácticas sociales al interior de la dinámica organizacional de las policías. Desde la Universidad Nacional de Quilmes, Sabina Frederic y Marcelo Saín iniciaron un conjunto de investigaciones sobre la Policía Federal Argentina, la Policía Bonaerense y las Fuerzas Armadas. Los estudios etnográficos introducidos por Sabina Frederic (2008, 2013, 2015) fundamentalmente, constituyeron un aporte valioso para un conjunto de tesis e investigaciones relacionadas. Marcelo Saín (2008, 2010, 2015 y 2017) analizó especialmente a la Policía Bonaerense considerada en un doble vínculo: como actor interviniente en la génesis del problema de la (in)seguridad –corrupción y connivencia con prácticas delictivas, ejercicio ilegal de la violencia, abuso de poder especialmente contra grupos vulnerables, verticalismo, militarización, centralización de las policías, autonomía y desgobierno político- pero también como agente indispensable a articular en una política de seguridad que apunte a resolver el problema.

Los debates que se desarrollan en la primera década de este siglo identificando a las fuerzas de seguridad como un actor que está en la génesis y en la solución del problema de la seguridad se articula con la investigación de las estructuras organizacionales de las policías y las condiciones de posibilidad de un proceso de profesionalización y des militarización consecuente, condición de posibilidad de su gobierno democrático. El desarrollo de investigaciones sobre su funcionamiento interno, posibilitado por cierta apertura institucional operada a partir de la progresiva intervención de estructuras político administrativas, permite avanzar en una mirada que pone en cuestión la uniformidad del objeto policial y comienza a construir un cuerpo de conocimiento sobre sus heterogeneidades y contradicciones.

2.5. Recapitulando:

En este capítulo se presentan sintéticamente algunos de los principales aportes teóricos que fundan el campo de conocimiento sobre las instituciones policiales como objeto de las ciencias sociales y operan como trasfondo de esta tesis. Esas conceptualizaciones constituyen referencias ineludibles para la comprensión de las prácticas reales de las policías permitiendo alejarse de definiciones jurídico-normativas de las mismas. En el segundo apartado, se recorrieron ciertos debates en torno a lo que las policías *realmente hacen* permitiendo establecer ciertos diálogos con aportes que desde la sociología del trabajo y más específicamente desde la rama dedicada a la sociología de las profesiones analizan los procesos de construcción de identidades como el resultado, entre otros, de procesos históricos en los que determinados actores logran monopolizar un cuerpo de conocimientos formales e informales socialmente requeridos, y regular las formas de reconocimiento y legitimación de su ámbito de competencia. Por último, en el tercer apartado se plantearon muy esquemáticamente algunas consideraciones que permiten entablar un ejercicio transicional hacia la experiencia argentina.

Actualmente es habitual encontrar en las introducciones de los diversos estudios sobre fuerzas de seguridad alguna referencia a la escasa y tardía atención que captó el sujeto policial una vez reiniciado el período democrático (Frederic, 2008), y el crecimiento del campo pese a la opacidad que caracteriza al objeto. Treinta años después de iniciado el surgimiento de estos estudios en la Argentina que avanzaron en el conocimiento del actor como un todo homogéneo y a la vez refractario a la mirada de las ciencias sociales estamos frente a la consolidación de un campo que comienza a preguntarse por su heterogeneidad, diversidad y complejidad y sobre el cual puede reflexionarse en perspectiva comparativa con otros grupos profesionales.

En este marco se inscribe nuestra tesis. La integración plena de las mujeres a las fuerzas de seguridad, es un proceso heterogéneo e inacabado, tal como sucede en otras esferas de la vida social especialmente en espacios tradicionalmente masculinizados. Si bien en todo el mundo se ha arribado a cierto consenso respecto de la caracterización de las instituciones policiales como profesión masculinizada que como tal les ha asignado a las mujeres una posición subalterna, reflexionar sobre el problema de su integración a las fuerzas de seguridad invita a analizar el carácter uniforme y cohesivo de la institución en sí misma. Comprender los

obstáculos que ellas enfrentan en sus trayectorias profesionales implica revisar los mecanismos institucionales que se ponen en juego en el proceso de constitución del sujeto policial y en el ejercicio de una profesionalidad definida por atributos que le asignan cierta especificidad. En este sentido, la riqueza de la perspectiva adoptada reside en su potencialidad para explorar las relaciones de poder a la luz de la relación entre los géneros y su capacidad de interpelación de diversas dimensiones de la vida institucional.

CAPITULO 3:

EL LARGO Y SINUOSO CAMINO DEL RECONOCIMIENTO

El objetivo de este capítulo es analizar la regulación normativa del proceso de incorporación de las mujeres al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina desde 1978, cuando se les habilita el ingreso a la carrera, hasta el año 2018 como un registro posible de las relaciones de poder a lo largo del tiempo. Si bien es cierto que toda interacción social tiende a exceder la letra escrita de la ley, las reglas formales ofrecen marcos que habilitan, niegan o incluso determinan las prácticas de los actores. El cuerpo de información consultado está constituido por bibliografía especializada, plexos normativos, documentos e informes de trabajo internos, revistas institucionales y entrevistas biográficas. En ellos se observan las políticas de formación, los requisitos de reclutamiento y la organización del personal como dimensiones que permiten identificar los espacios organizacionales asignados a estas mujeres y que a lo largo de sus trayectorias condicionan su modo de habitar la institución. Además de documentos oficiales, el análisis recupera las experiencias de aquellas pocas mujeres que lograron acceder a posiciones jerárquicas en la historia de la institución y que integraron las primeras cohortes de oficiales.

La perspectiva subjetiva de estas mujeres que ingresan a la organización desde el momento de creación del “escalafón femenino de apoyo” permite explorar los procesos de adaptación, negociación y disputa identificados en las siguientes etapas: 1) Ingresar desde los márgenes; 2) El texto en otro contexto. Inicio de aceptación de principios constitucionales mínimos; 3) La integración parcialmente igualadora a un escalafón común, y; 4) El pleno reconocimiento, parcialmente redistributivo.

Se recuperan a lo largo del capítulo dos conceptos desarrollados en el campo de los estudios urbanos que admiten cierto paralelismo con el proceso histórico de regulación formal de la relación entre los géneros en la profesión policial. En primer término se adopta la noción de habitar (Giglia, 2012) como figura metafórica y expresiva de la relación con el mundo policial, asignándole carácter simbólico al vínculo con el espacio en un proceso continuo de interpretación y modificación que moldea y es moldeado por la intervención humana. Giglia incorpora los aportes de pensadores como Radkowski, De Martino y Heidegger para

reflexionar sobre la relación entre el habitar y el estar presente en un orden socio espacial y cultural que resulta reconocible para el sujeto y lo sitúa respecto de su entorno. (Giglia, 2012: 13) En este caso, las formas en que estas mujeres habitan la institución, cambiantes a lo largo del tiempo, enriquecen el análisis de la constitución de espacios provistos de usos, significados, memorias compartidas y regulaciones formales e informales.

En segundo término, se toma de la propuesta teórica de Henri Lefebvre (1973) el concepto de espacio concebido⁸, en tanto espacio que se pretende abstracto e instrumental y busca regular y organizar los espacios percibidos y vividos. La regulación normativa es un registro relevante para comprender los espacios habilitados y vedados a aquellas pocas mujeres que integran la organización desde que su presencia es aceptada en el “escalafón femenino de apoyo” del cuerpo de oficiales en el año 1977 y que fueron las primeras en acceder a posiciones jerárquicas en la historia de la institución. En las cuatro etapas que se proponen a continuación se analiza el registro formal del proceso de integración de las mujeres a la oficialidad de la Policía Federal Argentina en tanto conjunto de normas que regulan y organizan las relaciones entre los géneros como clave de lectura de los procesos de adaptación, apropiación y disputa de los espacios de poder.

Los conceptos normativos que regulan las relaciones entre los géneros manifiestan la pretensión, socio históricamente construida de delimitar posibilidades de interacción que prueban su eficacia en tanto encuentren aceptación de las partes. La definición de género que aporta Joan Scott a mediados de la década del ochenta recupera su carácter relacional en cuatro dimensiones de la vida social, entre las cuales las definiciones prescriptivas contribuyen a reafirmar un universo de posibilidades y a ocluir otras. Desde esta perspectiva:

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” que permite articular cuatro elementos: i) los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples; ii) conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas. Esos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino. iii) las instituciones

⁸ La teoría urbana de Henry Lefebvre (1973) propone una triada espacial compuesta por el espacio percibido, el espacio concebido y el espacio vivido para comprender la producción social del espacio. El espacio concebido refiere al espacio dominante y de poder elaborado de manera abstracta e instrumental y expresado en regulaciones formales.

y organizaciones sociales de las relaciones de género, como el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política y, iv) la identidad subjetiva. (Scott, 1986:25-36).

Las pautas institucionales formales que delimitan el proceso de incorporación de las mujeres a la oficialidad son puestas en perspectiva con ciertos intentos de reformas policiales y políticas de seguridad pública que en los últimos veinte años interpelaron el carácter vertical y endogámico de la institución policial. Su relación no es lineal ni homogénea, por el contrario, distintos especialistas han destacado el carácter pendular e inacabado de las mismas, especialmente en cuanto a su capacidad de ruptura y transformación de perspectivas securitarias (Saín, 2011; Sozzo, 2016; Ayo y Fiuza Casais, 2018).

3.1. Las del proceso de inserción de las mujeres a la oficialidad de la PFA:

Las cuatro etapas del proceso de inserción de las mujeres a la oficialidad de la PFA son presentadas en el marco de distintas propuestas de periodización histórica desarrolladas en los países de habla inglesa y francesa, fundantes en el análisis de la problemática. Históricamente las mujeres ingresan a las instituciones policiales en el marco de procesos de segregación horizontal y vertical. Los roles socio históricamente asignados en la división sexual del trabajo delimitan funciones de cuidado, asistencia y control de niños, mujeres y ancianos. Sin ánimos de exhaustividad, algunos ejemplos son ilustrativos. En los Estados Unidos y el Reino Unido las oficiales se integran como guardias penitenciarias de jóvenes y mujeres, pero con tareas y rangos diferenciados de los varones (Seagrave, 1952). Las primeras mujeres policías holandesas fueron incorporadas por la creciente preocupación institucional frente a la prostitución en 1911 y en Nueva Zelanda se sumaron al control de niños en orfanatos (Hazenberg y Ormiston, 1995). Más tardíamente, luego de la Segunda Guerra Mundial similares modelos son seguidos en Asia y África. En India se incorporan para lidiar con la inmigración posterior a la independencia y separación de Pakistán y en Singapur forman una brigada especial dedicada a asistir a mujeres y niños en situación de calle (Loon Geok Ho, 1974).

Recién en la década del setenta del siglo pasado las mujeres son asignadas a tareas de patrullaje en los Estados Unidos bajo condicionamientos y obstáculos que son analizados por uno de los textos pioneros en la materia (Martin, 1980) y en la década del ochenta en

Inglaterra y Australia. Las instituciones policiales de estos tres países se destacan en términos comparativos por la temprana integración de mujeres, la implementación de políticas de género y la disolución de brigadas separadas. Si bien existen distintos modelos de periodización del proceso de feminización de instituciones policiales ellos concuerdan en la identificación de una primera etapa de ingreso que suele ser ubicada con el fin de la Segunda Guerra Mundial o el inicio de la década del sesenta caracterizada por la asignación de roles típicamente femeninos en brigadas o cuerpos separados con diferencial acceso a cargos jerárquicos (Beauchesne, 2009; Brown y Heindensohn, 2000).

En las décadas del setenta y ochenta la segunda etapa se distingue por el reconocimiento institucional de normativas respetuosas de la igualdad de derechos de género, lo que no impide la persistencia de obstáculos formales e informales que limitan el acceso colectivo de las mujeres a las áreas y funciones más competitivas de la profesión a posiciones de mando. En este punto es relevante señalar dos procesos coextensivos. En primer lugar, la noción colectiva no es menor. Brown (1997) plantea que entre las primeras promociones de mujeres policías la conformación de grupos selectos identificados como defensoras o vanguardistas pueden adaptarse a contextos restrictivos aplicando la “mentalidad del cangrejo” (“crab basket effect”). La metáfora hace referencia a la emergencia de grupos minoritarios de mujeres que logran destacarse, en el marco de reglas institucionales desventajosas para la mayoría, desempeñando funciones que no rompen con los roles tradicionalmente asignados en la división sexual del trabajo. En el desarrollo de estrategias individualistas y adversas al cambio arrastran hacia el fondo del balde a otros cangrejos que intentan subir.

Frente al avance de regulaciones formales de reconocimiento a la igualdad de género, adquieren mayor relevancia los mecanismos informales de segregación sobre las mujeres para contener el proceso de integración. En este punto la cultura policial cuenta con un amplio repertorio de estrategias de probada efectividad.

La tercera etapa suele caracterizarse por procesos de integración a una amplia cantidad de funciones, por las posibilidades de acceso a posiciones jerárquicas de una minoría que no suele superar el 25%, por una redistribución más equitativa de posiciones intermedias entre los géneros y por la implementación de reformas institucionales integrales de diversa magnitud. El mero aumento de la cantidad de mujeres en las instituciones policiales no es considerado un indicador auspicioso en sí mismo (Pruvost, 2008) sino las posibilidades de

transgresión de construcciones culturales heteronormativas que se expresan en la división y organización del trabajo policial. En este punto Brown (1997) señala que la disposición institucional a aceptar la incorporación de personal u organismos externos en funciones de auditoría, capacitación o reclutamiento es una estrategia que puede favorecer la desestructuración de grupos homogéneos y reticentes al cambio. Los mecanismos de resistencia se expresan en fenómenos de segregación vertical y techos de cristal. Estos procesos no son lineales, la estilización conceptual de todo intento de modelización recupera en el análisis empírico las heterogeneidades, contradicciones y movimientos pendulares propios de cada caso.

3.2. Ingresar desde los márgenes

Las mujeres forman parte de las fuerzas de seguridad como sub oficiales especialmente, desde etapas fundacionales producto de un proceso de incorporación lento y sostenido, aunque heterogéneo y resuelto en diferentes momentos en cada fuerza y muchas veces, dentro de una misma institución. El proceso de ingreso fue desigual entre los cuerpos de oficiales y suboficiales, compartiendo en todos los casos una representación numérica significativamente menor a la de sus pares varones. La incorporación de las mujeres a la oficialidad de las fuerzas federales es un fenómeno relativamente reciente, si bien la Policía Federal Argentina es la primera que abre la carrera de oficiales en el año 1978, en un contexto completamente diferente al de las otras fuerzas, la Prefectura Naval lo hizo en el año 2000 y la Gendarmería Nacional y la Policía Aeroportuaria en el 2007.

Inicialmente, la sub valoración de funciones asignadas a las mujeres, están asociadas al desempeño de tareas relacionadas con la atención de problemáticas sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos, a funciones administrativas, periciales y de servicios. Para muchas de ellas, el entorno de la profesión policial comienza a hacerse próximo a través de la domesticidad, de la reiteración de aquellas prácticas naturalizadas en la división sexual del trabajo y que habilitan un habitar de manera no efímera y familiar (Gigia, 2003). Como en la mayoría de las fuerzas, las primeras incorporaciones femeninas a los cuerpos de oficiales se ubican en los márgenes, a partir de la creación de cuerpos separados: brigadas, destacamentos o cuerpos auxiliares femeninos, que con el transcurso de los años se van

disolviendo y fusionando en un único cuerpo policial. Toda organización está dotada de género y a su vez es *generizadora* (Acker, 2000). Bajo la aparente neutralidad de las estructuras burocráticas se reproduce hetero normativamente la autoridad masculina (Kanter, 1979) En esta primera etapa de apertura a las oficiales, ellas ocupan un espacio separado y marginal del organigrama institucional. Son mujeres “en la policía” no mujeres policías (Beauchesne, 2009)

La primera etapa de incorporación de mujeres al cuerpo de oficiales revela la necesidad de adaptación a condiciones de desigualdad formalmente establecidas en el organigrama institucional. La carrera de oficiales se abre a mujeres que ya formaban parte del cuerpo de suboficiales (al que habían ingresado uno o dos años antes) como asimiladas en el contexto autoritario y represivo de última dictadura militar (1976 – 1983) por decisión del General Edmundo René Ojeda, quien ocupaba el cargo de jefe de la policía. El criterio de reclutamiento fue diferencial para ellas ya que a los varones nunca se les exigió que formaran parte del cuerpo de sub oficiales para incorporarse a la oficialidad. Aproximadamente, 200 mujeres se presentaron a la convocatoria de las cuales solo 33 cumplieron con los requisitos para reingresar a la fase de formación en la Escuela de Cadetes: aprobaron los exámenes de ingreso, tenían nivel secundario completo, eran solteras y sin hijos, contaban con los avales de algún superior que las recomendó y pasaron el “examen de belleza”. Cursaron un año más de instrucción como complementación a la formación previa que habían recibido en la escuela de suboficiales y, de hecho, de esta primera promoción se nutren los primeros cargos de mayor jerarquía alcanzados por mujeres en la historia de la institución⁹. Este primer grupo de mujeres hizo una cursada conjunta hasta junio de 1979 y a mitad de año fueron divididas en dos grupos de acuerdo a su rendimiento: quienes tuvieron las mejores notas fueron promovidas a segundo año mientras las restantes continuaron cursando el primero (Calandrón, 2021). Años más tarde, una minoría de estas graduadas serán consideradas representantes del proceso de feminización en la institución.

⁹ El caso de Mabel Franco quien ingresa como integrante de la primera cohorte de aspirantes a oficiales de la PFA en el año 1978 hasta el año 2016 en el que se convierte en la primera mujer Comisaria General nombrada Subjefa de la Policía Federal Argentina puede trazarse una trayectoria típica del proceso de incorporación de las mujeres a rangos jerárquicos de la institución.

Las posibilidades de desempeño y ascenso profesional de las mujeres en campos altamente masculinizados involucran mayores costos formales e informales en la competencia por las posiciones de mando. No sólo se trata de sortear paredes y techos de cristal, metáforas espaciales de construcciones socio históricas de subordinación, sino de enfrentar, sortear o evadir un conjunto de mecanismos explícitos que obstaculizan las oportunidades de acceso. Los cuerpos de oficiales fueron concebidos por y para varones (heterosexuales) y en este sentido, las primeras oficiales se relacionan con un orden y unos principios impuestos que condicionan los modos de habitar la organización y las relaciones con sus habitantes.

En esta primera etapa las formas de segregación se plasman no solo en reglamentaciones formalmente establecidas y en el tipo de actividades en las que pueden ejercer su profesionalidad sino también en el uso del espacio institucional: hasta 1990 las mujeres tienen un régimen de externado en los cursos de formación, es decir que al terminar el día de instrucción deben regresar a sus hogares. A partir de ese año comienzan a compartir el espacio áulico con los varones si bien se mantiene la prohibición a interactuar fuera de clases.

Hasta el año 2001 las mujeres solo pudieron incorporarse al escalafón de seguridad en el área de *apoyo*, creada ad hoc sólo para mujeres, en la que se realizaban funciones de asistencia, administrativas o de peritaje, pero no operativas y con menor capacidad de promover ascensos de carrera. Sólo podían acceder al cargo de Oficial Principal, limitación que aceptaron mediante la firma de un contrato al momento de ingresar a la carrera¹⁰. La trayectoria de carrera para las mujeres también sufría demoras ya que ellas debían pasar siete años en una misma jerarquía para promover ascensos, en tanto que para sus pares masculinos debían transcurrir sólo cuatro. En todos los testimonios de las mujeres que integraron las primeras promociones de oficiales surge el señalamiento respecto de las condiciones particularmente desfavorables en las que se produjo su incorporación a la institución y la imposibilidad de

¹⁰ Grados del Cuerpo de Oficiales – Policía Federal Argentina:

1. Ayudante
2. Subinspector
3. Inspector
4. Principal
5. Subcomisario
6. Comisario
7. Comisario Inspector
8. Comisario Mayor
9. Comisario General

cualquier cuestionamiento a las normas establecidas. Los primeros años de carrera constituyen parte fundamental de un relato fundacional, que no está exento de una carga emotiva. Una de las entrevistadas que alcanzó uno de los cargos más altos en la historia de la Policía Federal Argentina recuerda:

“Sí, porque había muchas con las condiciones y después hacían falta los avales. Y ahí rendimos los exámenes como si fuéramos cualquier cadete (geografía, historia, lengua y lo físico) De ahí salimos 33 mujeres que hicimos un año de curso y no dos como hacían los cadetes en esa época, porque ya éramos policías, ya portábamos armas. Nos llamaron agentes en comisión. Recordamos siempre con mucho cariño ese año. Y después cada una de las 33 mujeres fuimos a un destino diferente. A mí me toca la escuela de suboficiales, la escuela de formación de agentes suboficiales. Ahí estoy los primeros tres años. Te hago una aclaración, nosotras cuando salimos de la escuela de cadetes, recién egresadas, teníamos que estar siete años en la jerarquía para acceder a Subinspector, nuestros compañeros tenían que estar tres años. Ellos eran casi inspectores y nosotras seguíamos de ayudantes. Yo no lo digo con mala onda porque llegué a ser General y Sub jefe de la policía, pero lo digo porque tienen que saberlo, esto es historia, todas las mujeres policías tienen que saberlo. Están legitimadas esas cosas, están escritas”. (Comisaria General M.P.)

La incorporación a la institución se produce bajo un doble condicionamiento ampliamente estudiado por el feminismo. A la socialización en estructuras jerárquicas se sobre imprime la asimetría de género como horizonte de posibilidades. No pueden interactuar con sus pares masculinos desde el momento de la formación porque tampoco pueden construir sus mismas aspiraciones, no pueden integrar el mismo organigrama porque no podrán ejercer las mismas funciones, ni pueden acceder a la misma distribución de cargos porque no podrán gozar del mismo prestigio. Muy lentamente este esquema regulatorio será modificado, pero no surge de los testimonios ninguna estrategia de acción colectiva formal que hubiera impulsado esos

cambios¹¹. Las formas de intervención serán solapadas y articuladas con actores externos a la institución.

Si la policía “se hace” en la calle o en la comisaría, no podían desempeñarse profesionalmente, ni adquirir las competencias indispensables en las áreas más competitivas de la profesión policial. Una vez más, en estos relatos fundacionales de trayectorias que resultaron exitosas, se recupera la capacidad de desarrollo profesional en contextos limitantes:

“Cuando me mudé revolviendo cosas encontré la orden del día donde está cuando sale el curso nuestro, las cosas que dicen son graciosas. Nosotras ocupábamos lugares de administrativas, íbamos a hacer pasaportes, cédulas de identidad, cuatro fuimos a las escuelas de instrucción, otras 7 u 8 a dirigir tránsito, pero no más que eso. Después esas cosas fueron cambiando, pero no tan rápido, cuando yo salgo de la escuela de suboficiales, después de tres años voy a actividades juveniles, era trabajar con niños, con adolescentes. Chicos de la calle, los hacíamos jugar al fútbol, hacíamos viajes, era una actividad muy social, siempre enmarcado en que las mujeres tienen que ir con los niños, los ancianos y otras mujeres. Esta era la categoría. Después de allí yo me voy a la comisaría del menor. Date cuenta. Yo estuve once años en la comisaría del menor, date cuenta, pero fue una manera de marcarme hacia donde iba yo en la policía, porque ese camino también me permitió llegar a donde llegué. La comisaría del menor, yo ya había trabajado en el año 80, alojaba varones solamente.”(Comisaria General M.P.)

Resulta interesante la reconstrucción del momento en que se abre a las mujeres la carrera de oficiales. Habitualmente, los estudios de género especializados en fuerzas armadas y de seguridad advierten que la incorporación de mujeres fue un proceso poco planificado ligado a la democratización y a la búsqueda de una imagen más moderna y abierta de instituciones que eran objeto de fuertes cuestionamientos en la sociedad civil. El contexto de auge represivo en el que se adopta la medida en la Policía Federal Argentina habilita la reflexión respecto a un doble movimiento: si, por un lado, la incorporación de mujeres a las fuerzas

¹¹ Si bien no forma parte del trabajo de campo de esta investigación puede señalarse que en marzo del año 2019 se conforma la primera Red Nacional de Mujeres Policias con Perspectiva de Género con representación en 17 provincias del país. Puede visitarse: <https://www.facebook.com/redmujerespoliciasarg/>

muchas veces operó como mecanismo moralizante y legitimador, por el otro, su rol en los operativos de persecución, secuestro y tortura de ciudadanos entre los que la población femenina era abundante pudo haber sido un engranaje más en la organización de los recursos humanos represivos. Un trabajo de Sabrina Calandrón y Diego Galeano (2013) sobre la Policía Bonaerense plantea frente a la reapertura de los cursos de agentes mujeres en 1977 “una vigencia del potencial de estas mujeres en el empleo de violencias legales y paralegales. Muchas de las integrantes de esta *segunda generación* de agentes, ingresadas a la institución en 1977 y preparadas en el curso por policías mujeres de la generación del primer peronismo, se mantuvieron en el cargo desde el retorno de la democracia. Algunas informaciones producidas en los recientes juicios por delitos de lesa humanidad aportan datos sobre la participación de policías mujeres en grupos de secuestro, tortura, desaparición de personas y apropiación ilegal de menores de edad”. (Calandrón y Galeano, 2013:2) En los testimonios de las entrevistadas en esta investigación no surge ni una sola mención al contexto político autoritario en que ingresan a la institución como suboficiales entre los años 1975 y 1976.

Debe mencionarse otro incidente referenciado por las entrevistadas y por informes especializados en la temática como antecedente. El impulso a la apertura de carrera estuvo ligado a una medida de la Escuela de Carabineros de Chile que a mediados de la década del setenta lanzó una convocatoria para formar a mujeres provenientes de distintos países de la región, firmando convenios con Estados de la Región Andina y Centroamérica. Un grupo de mujeres policías de Bolivia, Ecuador, Honduras y Argentina realizaron un curso de dos años de duración y se convirtieron en las primeras oficiales en sus respectivos países (RESDAL, 2009). Según las entrevistas a mujeres que formaron parte de la primera promoción de oficiales, a su retorno a la Argentina, el General Ojeda que oficiaba como Jefe de la Policial Federal impulsó la apertura de la carrera de oficiales. Las dos obras publicadas por la Editorial Policial que suelen referenciarse sobre la historia de la institución editadas en los años 1975 y 1978 (Romay, 1975; Rodríguez; 1978) no llegan a incorporar en su contenido la apertura de la carrera de oficiales mujeres, pero sí en la Revista Policial, publicación de circulación interna, donde se enumeran a las treinta y tres ingresantes, en un tono formal y celebratorio de los logros institucionales sin hacer referencia a los considerandos de dicha medida.

Pese a que en esta primera etapa los espacios de interacción entre oficiales varones y mujeres son limitados y despiertan cierta desconfianza por parte de las autoridades, se establecen

relaciones de domesticidad en el entorno próximo que habilita prácticas productivas en la ocupación del espacio (Gigia, 2003). En la etapa de formación, las actividades de instrucción están estrictamente separadas y no se promueven momentos de interacción informal, aunque como señala una de las entrevistadas:

“Solo mujeres, era prohibidísimo el contacto. Como todas las cosas, después hubo tres matrimonios a fin de año y de hecho hay hijos de esa primera promoción”. (Comisaria Mayor L.V.)

En esta etapa la Academia Superior de Estudios Policiales, antecedente institucional del Instituto Universitario de la Policía Federal fue incorporada al régimen de la Ley de Universidades Provinciales Nro. 17.778 en el año 1977¹². El desempeño en comisarías también fue limitado en este primer periodo ya que la convivencia durante las guardias, especialmente las nocturnas, habría despertado suspicacias entre la conducción. Ante la pregunta respecto del desempeño en comisarías, otra de las entrevistadas comenta.

“No, ninguna de nosotras. No se animaron. El comentario era que tener horarios rotativos, de noche... Tener que estar con gente de la guardia en contacto con los detenidos. En mi opinión era para evitar problemas, el primer problema eran los romances, el primer problema es el romance con las consecuencias que eso puede tener. Lo mismo escuché decir a gente de Prefectura al poner chicas en las naves. Eso trae problemas de orden y de disciplina. A veces es peor cuando son de distintas fuerzas.” (Comisaria Mayor L.V.)

¹² Allí se otorgó validez nacional a los títulos de grado de las carreras dictadas en el ámbito del Instituto de Criminalística. Los títulos validados eran: Licenciado en Criminalística, Perito en Documentología, Perito en Balística y Perito en Papiloscopía aunque las correspondientes incumbencias profesionales de cada título no serían fijadas sino hasta el dictado de la Resolución del Ministerio de Cultura y Educación Nro. 120/91. En el 1978, se creó el Instituto de Ciencias de la Seguridad. En su órbita comenzó el dictado de la Licenciatura en Seguridad y de la Licenciatura en Acción Social, cuyos títulos adquirieron validez mediante el Decreto PEN Nro. 376/82 (IUTFA, 2015)

3.3. El texto en otro contexto. Acceso mínimo a derechos formales de igualdad entre varones y mujeres:

En la segunda etapa, ubicada entre los años 1983 y 2002, se propone inicialmente que en la década del ochenta los modos de habitar la organización policial para las oficiales no sufren transformaciones sustantivas, pero en el contexto de revitalización del ejercicio ciudadano se incorporan algunas regulaciones afines a la perspectiva de género que amplían el horizonte de expectativas de la mujer en la sociedad. La Argentina adhiere a la “Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la Mujer” (CEDAW) en 1985 la cual impone a los Estados la revisión de la totalidad de su legislación para adecuarse a los derechos humanos de las mujeres. En la gestión presidencial del Dr. Raúl Alfonsín, se crean en el ámbito del Poder Ejecutivo Nacional diversos espacios dedicados al tema de la mujer. En 1984 se crea la Dirección Nacional de Derechos Humanos y de la Mujer; en jurisdicción del Ministerio de Salud y Acción Social, el Programa Mujer Salud y Desarrollo dependiente de la Secretaría de Salud y el Programa de Promoción de la Mujer y la Familia, dependiente de la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia. En el marco de este último Programa, se crea por resolución ministerial del año 1985 un Consejo Asesor formado por mujeres provenientes de diversos ámbitos: políticas, sindicalistas, académicas, representantes de organizaciones feministas y comunitarias (Bilbao, 2017: 6). Los estudios con perspectiva de género comienzan a ocupar espacios institucionales en el mundo universitario y buena parte de la militancia feminista se organiza en torno a la Multisectorial de la Mujer y el Movimiento Feminista. La Ley de Divorcio Vincular y la patria potestad compartida del año 1987 son logros emblemáticos de la década. En el ámbito de la Policía Federal se crean los centros de asistencia a la víctima y violencia familiar.

Simultáneamente, las fuerzas armadas son objeto de escrutinio público, especialmente de organismos de defensa de los derechos humanos por su participación en la comisión de crímenes de lesa humanidad durante la última dictadura militar. En un primer momento, las instituciones castrenses condensan los temores del proceso de transición democrática y concitan el mayor interés de los intelectuales (Kaminsky y Galeano, 2008). Con el progresivo afianzamiento de las instituciones democráticas comenzaron a plantearse análisis críticos respecto del funcionamiento interno de las policías por ser las encargadas de garantizar la seguridad ciudadana en el marco del respeto de las garantías constitucionales.

Una de las primeras medidas implementadas en el retorno democrático es la reglamentación de la Ley Nro. 21.965 para el “Personal de la Policía Federal Argentina” derogándose un conjunto de decretos implementados durante la última dictadura y la incorporación de asignaturas afines a la profesionalización policial en la etapa de formación como Derecho procesal penal, Derecho penal, Derecho constitucional, Derechos humanos e Instrucción policial. Por medio de un decreto¹³ se reglamentó la Ley de Personal de esta policía. En diferentes artículos se estableció entre los requisitos para pertenecer a determinados escalafones, contar con una altura determinada (establecida entre rangos de medida) por un lado para los postulantes hombres, y por otro para las postulantes mujeres. Posteriormente, en 1988 por medio de otro decreto¹⁴ se modificó el artículo 1 del decreto de 1983. En tal artículo se establece que los requisitos que deben cumplir los postulantes a cadetes femeninos son los mismos que los masculinos, con la excepción de la altura.

A principios de la década de los 90 se integraron mujeres y varones en un mismo espacio de formación con igual régimen de internado en las instalaciones de la escuela de oficiales. Eso significó algunos cambios en lo edilicio (agrandar el sector de las habitaciones, hacer nuevos baños) y establecer una integración en lo académico. El régimen de internado fue obligatorio para los tres años del ciclo lectivo hasta 2007, momento en que pasó a serlo sólo para el primer año (Frederic, 2016).

En cuanto a la integración de mujeres en el cuerpo de oficiales, recién en el año 1995 se las habilita a promover ascensos hasta el cargo de Comisario y se acorta el tiempo de permanencia en cada grado de siete a cinco años. En la reconstrucción de sus trayectorias persiste la identificación del motor de estos cambios con la figura de una autoridad masculina abiertamente incuestionable, pero puesta en cuestión en los intersticios irónicos del relato. Al respecto una Comisaria Mayor recuerda:

“Sí, porque nosotras cuando entramos firmamos un contrato cuando pasamos a ser oficial y dejamos de ser agentes que íbamos a llegar a la jerarquía de principal nada más. Con el transcurso del tiempo hubo una mente brillante, un

¹³ Decreto Nacional reglamentario de la Ley 21.965 para el personal de la Policía Federal Argentina N° 1866, (Buenos Aires: 26 de julio de 1983), art. 142, 149, 156, 171 y 177.

¹⁴ República Argentina, Decreto Nacional N° 951/1988 que modifica Decreto Reglamentario de la Ley de Personal de la Policía Federal Argentina, (Buenos Aires: 11 de agosto de 1988), artículo 1.

Comisario Inspector que presentó un proyecto para que llegáramos a ser Comisario, después de la vuelta a la democracia". (Comisaria Mayor L.V.)

Respecto del mismo acontecimiento, otra entrevistada recuerda:

"Yo asciendo a inspector en la comisaría del menor. Cuando cumpla los siete de ayudante, asciendo a sub inspector. También hay otra cosa para marcar, no había en esa época curso para ascender. No existía en esa época curso de ayudantes, pero las mujeres tuvimos que hacerlo, lo inventaron. Dijeron: estas chicas hace siete años que están en el cargo y no saben nada. Maravilloso, ahí fuimos todas a hacer el curso, es gracioso la verdad. Ascendí a sub inspector, seguí en la comisaría del menor. Ahí se modifica la ley, no me acuerdo el año, pero ahí es la primera vez que nos permiten llegar a Comisario, es decir oficial jefe y nos permiten ascender cada cinco años, en vez de cada siete. Una mano humana." (Comisaria Mayor L.S.)

Con la sanción de la Ley de Educación Superior (LES) Nro. 24.521 en el año 1995, y en el marco de profundas reformas en el sistema educativo universitario de perspectiva neoliberal, el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUTFA) inició un nuevo proceso de transformaciones que derivarían en su actual expresión institucional, funcional y académica. En cumplimiento de lo exigido por el Decreto Nro. 499/95, que incorporaba al IUPFA al seno del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), la estructura y el estatuto del instituto fueron revisados, reelaborados, y puestos a consideración del Ministerio de Educación de La Nación. Mediante su Resolución Nro. 1431/97, este último aprobó la propuesta estatutaria y la creación de nuevas facultades y carreras, como la Facultad de Ciencias de la Criminalística y Ciencias de la Seguridad, la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y la Facultad de Ciencias Biomédicas, pero pese a la numerosa cantidad de carreras y orientaciones creadas en la segunda parte de la década del noventa las temáticas asociadas a la problemática de género no se incorporan a la oferta académica del instituto, sino que responden a la irrupción del problema de la seguridad y a nuevos enfoques como el de seguridad ciudadana¹⁵.

¹⁵ Según en Segundo Informe de Autoevaluación del IUPFA (2015: 25) *a mediados de la década de 1990, el IUPFA avanzó paulatinamente en un sendero contrario a su espíritu fundacional. El ánimo originario de brindar desinteresadamente y en forma genérica al personal policial las opciones de formación en él ofrecidas, progresivamente fue siendo desplazado por una reorientación de la oferta académica a las demandas de la comunidad. Este último desplazamiento fue el correlato del cambio desde una posición estratégica del IUPFA en*

Por una parte, la oferta académica del instituto se reorienta a brindar servicios educativos arancelados a una población que excede a los miembros de la Policía Federal Argentina. Por otra, esa oferta responde al crecimiento de un campo de conocimiento experto sobre el problema de la seguridad de manera concomitante con la centralidad que adquiere en la opinión pública la preocupación por ciertos delitos urbanos contra la propiedad y sobre las personas por parte de individuos u organizaciones criminales (robos seguidos de muerte, secuestros extorsivos y narcotráfico, entre los más resonantes).

El pasaje de la centralidad de la noción de la seguridad centrada en el paradigma de la seguridad nacional a la seguridad ciudadana que se opera luego de los primeros años del retorno democrático en nuestro país es materia de análisis y debates (Ranguini, 2010 y 2014; Gorgal 2003; Frederic, 2008) pero se ha alcanzado cierto consenso respecto de su irrupción en el contexto del proceso de consolidación del neoliberalismo como racionalidad política, el desmantelamiento del Estado protector, el retroceso de los derechos sociales y la redefinición de las fronteras entre las organizaciones públicas y privadas responsables de la seguridad (Dallorso y Seghezze, 2016; Daroqui y Pegoraro, 2004, Lorenc Valcarce, 2011). Distintos especialistas comienzan a llamar la atención sobre la consolidación de un discurso hegemónico que establece relaciones de asociación entre las nociones de inseguridad, delito y pobreza en un contexto de creciente aceptación del encarcelamiento y del endurecimiento de las penas.

Las intervenciones de política pública especialmente en materia de prevención del delito y de sucesivos intentos de reforma policial constituyen desde mediados de la década del noventa un campo heterogéneo en el que conviven integrantes de organismos defensores de los derechos humanos y de grupos de investigación académica, permeados por las propuestas regionales de organismos internacionales. Los estudios sobre las fuerzas de seguridad

el sistema de formación policial, hacia un enfoque mercado-céntrico. En la misma medida, la integración del Instituto a la institución policial fue adquiriendo cada vez más un carácter meramente formal, basado estrictamente en su dependencia orgánica, sin que ello se tradujera en una ampliación de las posibilidades educativas brindadas al personal de las Fuerzas de Seguridad. Esta doble tendencia, entonces, se expresó en la multiplicación de facultades, y en una diversificación de las carreras de grado y posgrado ofertadas, en áreas diversas y hasta ajenas tanto a la seguridad como campo de conocimiento, como también a las necesidades funcionales de la Policía Federal Argentina. Tal escenario derivó en la distorsión de la figura de Instituto Universitario, que conforme al Artículo 27 de la Ley de Educación Superior N° 24.521 debe circunscribir su oferta a una única área disciplinar.

crecieron y se institucionalizaron en el país a partir de la irrupción del llamado problema de la inseguridad en la agenda pública y del logro de cierto consenso político sobre la necesidad de avanzar en procesos de reforma de las policías, “cuando el tan proclamado aumento de los delitos acabó con la inercia política en materia policial, problema heredado de la escasa atención que se le prestó a la policía en los debates sobre la transición a la democracia” (Galeano y Barreneche, 2008: 73).

Los ejes de intervención tuvieron por objeto su democratización interna, la reorganización de su personal, la revisión de programas de formación y de criterios de reclutamiento muchas veces vinculados a un esfuerzo por lograr la imagen pública de organizaciones modernas y respetuosas de las garantías del Estado de derecho. La Ley de Seguridad Interior aprobada en 1991 por medio de la cual se establecen las bases orgánicas, jurídicas y funcionales de las fuerzas de seguridad es parte de la formalización de este proceso de desmilitarización de las policías. En el año 1995, bajo la jefatura de Adrián Pellacchi se conforma el centro de violencia sexual y tratamiento de víctimas coordinado por Mabel Franco, quien años más tarde llegará a ocupar la sub jefatura de la fuerza.

Los proyectos de reforma no sólo de las fuerzas federales, sino también de la Policía Bonaerense conviven con la exacerbación de un modelo punitivo anclado en intervenciones reactivas y represivas localmente popularizado bajo la noción de “mano dura”. Su polarización frente a un modelo preventivo caracterizado por la centralidad asignada a herramientas extra penales constituye una agenda mixta (Crawford, 1998) que en el escenario local se traduce en la implementación heterogénea y pendular de distintas políticas de seguridad.

En la década del noventa las condiciones limitadas y desiguales de ejercicio profesional persisten, pero muy lentamente se producen algunos gestos e intervenciones parciales de ampliación de funciones y posibilidades de mando. En el año 1995 las mujeres ingresan al cuerpo de caballería montada, otras oficiales son destinadas a trabajo en comisarías y Mabel Franco coordina un equipo interdisciplinario en el centro de atención de violencia sexual y tratamiento de las víctimas, aunque no tuviera el cargo para desempeñar roles directivos.

El lugar simbólico que ocupan estas mujeres en la organización es dinámico y objeto de transformaciones, pero no todos los momentos históricos ofrecen las mismas posibilidades performativas. En las dos primeras etapas señaladas hasta aquí se propone que el espacio

concebido para ellas a través de la regulación formal de las relaciones entre los géneros impone condiciones especialmente opresivas y limitantes de las posibilidades concretas de desarrollo profesional y del horizonte de expectativas imaginable para sus trayectorias. Tal como proponen distintos modelos de periodización del proceso de feminización de instituciones policiales, el período inicial de inserción que en países centrales se ubica en los primeros años de la segunda posguerra, se caracteriza por una integración segregada, por la asignación de roles típicamente femeninos en brigadas o cuerpos separados con diferencial acceso a cargos jerárquicos y el refuerzo de estereotipos de género a través del uso de uniformes ornamentados por polleras, pañuelos y carteras, entre otros. (Martín, 1980; Beauchesne, 2009; Brown y Heindensohn, 1998 y 2000; Calandrón, 2021).

Resulta pertinente en este punto recuperar las reflexiones de Erving Goffman (1970) sobre las instituciones totales y sus posibles paralelismos con las organizaciones policiales, no para insistir sobre el carácter totalizante del proceso de inmersión institucional del sujeto policial, sino al contrario para prestar atención al concepto de “explotación” que el autor utiliza para referir a la forma que tienen los pacientes de habitar el manicomio. Los internados desarrollan un saber ambiental que les permiten conocer en detalle espacios y rutinas útiles para obtener algún beneficio del tránsito por zonas total o parcialmente prohibidas. La analogía propone indicar que, en un contexto opresivo como el que caracteriza a la organización para estas mujeres, es posible desarrollar mecanismos de adaptación pero también de apropiación que facilitan el tránsito por regiones vedadas así como reconocer senderos de ascenso profesional que comienzan a habilitarse en etapas posteriores.¹⁶

En el año 2001, se implementa una reforma normativa que es recuperada por las entrevistadas como un acontecimiento vértice. Mediante decreto del Poder Ejecutivo Nacional se elimina el Escalafón Femenino por no adecuarse a las disposiciones de la Constitución Nacional¹⁷ en lo concerniente a la igualdad entre las personas, se suprime el principio de precedencia (según el cual a misma jerarquía prima la autoridad masculina), se

¹⁶ En este punto recuperamos las reflexiones de Meccia (2019: 7) quien realizara una analogía similar sobre sociabilidades homosexuales en la Ciudad de Buenos Aires.

¹⁷ República Argentina, Decreto Nacional Nº 1.613/01 – “Eliminase del Agrupamiento Apoyo el Escalafón Femenino, cuyo personal será transferido a los restantes, de conformidad con las respectivas especialidades. Procedimiento para la fusión escalafonaria”, (Buenos Aires: Presidencia de la Nación, 10 de diciembre de 2001).

igual a la exigencia de antigüedad en el cargo para cursar ascensos y se habilita a las mujeres a acceder al rango de Comisario General.

El impacto de la medida es valorado entre las entrevistadas y en la reconstrucción de la génesis de esta medida, la participación informal de este grupo de mujeres por primera vez surge como factor interviniente:

“Yo creo que primaron dos cuestiones, primero que con el doble de esfuerzo la primera promoción trabajó probando que podíamos. Por otro lado, nosotras hemos hecho el lobby suficiente, y esto hay que decirlo, como para que los funcionarios públicos y el poder judicial nos vieran, nos conocieran y supieran quiénes éramos. Hemos puesto una placa con nuestros nombres en el departamento central, para eso hicimos una reunión, invitamos juezas, mujeres políticas. Eso no era tan permitido hace años atrás. Me parece que es porque lo demostramos, el personal masculino de oficiales superiores de esa época vio que éramos capaces no solamente de trabajar con ancianos, mujeres y niños y también creo que, con una visión internacional, el mundo avanzaba”. (Comisaria Mayor L.S.)

Susana Durão (2017) en una investigación sobre la etapa de ingreso de las mujeres a la policía analiza la tensión entre dos lógicas. Si, por una parte, se reproducen prácticas y representaciones discriminatorias para las mujeres (como las pruebas físicas asociadas al rendimiento masculino) por el otro, recupera las dinámicas intersticiales que incluyen negociaciones, solidaridad socio-profesional y mecanismos de integración que les permiten a las mujeres aliviar las cargas y preparar el terreno para el futuro profesional. Como en toda organización, la distancia entre los puestos y tareas prescritas y su ejecución práctica depende de un repertorio de mecanismos informales de negociación y solidaridades. Los avances relativos labrados en esas zonas intersticiales pueden favorecer trayectorias de integración parciales, pero requieren de una continuidad institucionalizante para consolidar cambios organizacionales.

La desaparición de un escalafón constituido *ad hoc* para las mujeres obliga a un proceso de rescalafonamiento que es señalado por las entrevistadas como un acontecimiento

significativo, pero con resultados parciales en el proceso de reconocimiento de género del cual sólo algunas se vieron beneficiadas y muchas otras no.

3.4. La integración parcialmente igualadora a un escalafón común

La tercera etapa, ubicada entre los años 2003 al 2010, se caracteriza por la integración de las mujeres a los escalafones generales del cuerpo de oficiales, que hasta el momento estaban constituidos solo por varones y que habilita a algunas de ellas a comenzar a ocupar espacios de conducción y mando en un contexto institucional y social marcado por dos movimientos con rasgos propios. El primero de ellos es la institucionalización de un conjunto de políticas de Estado destinadas al tratamiento y prevención de las violencias por motivo de género, que tiene como correlato la conformación de áreas afines en la Policía Federal Argentina y que quedan a cargo de algunas de las oficiales en ascenso profesional. En este sentido se señala que si bien la asignación de roles y tareas feminizadas suele ser interpretada como parte de un proceso de segregación horizontal de género, también ofrece senderos de ascenso profesional que estas mujeres pudieron recorrer como mecanismo de apropiación de espacios de acumulación de poder. El segundo movimiento es más amplio y complejo en la medida en que se instala como tema relevante en la agenda pública la seguridad ciudadana y la presencia de las fuerzas de seguridad en el espacio público adquiere nuevos significados y creciente visibilidad.

La primera etapa de la administración de Néstor Kirchner recupera un diagnóstico según el cual se considera a las policías en un doble vínculo: como actor interviniente en la génesis del problema de la inseguridad –corrupción y connivencia con prácticas delictivas, ejercicio ilegal de la violencia, abuso de poder especialmente contra grupos vulnerables, verticalismo, militarización, centralización, autonomía y desgobierno político- pero también como agente indispensable a articular en una política de seguridad que apunte a resolver el problema.

Se adopta un discurso progresista en materia securitaria que en una primera etapa se visibiliza en una serie de acciones tendientes a aumentar el control político de las fuerzas de seguridad y a despolicializar las protestas sociales, pero que cíclicamente adopta giros de tono

conservador y punitivista frente a casos resonantes como el de Axel Blumberg¹⁸ o en la antesala de contiendas electorales. Distintos especialistas cuestionan el carácter pendular y contradictorio de la política de seguridad de la gestión kirchnerista a lo largo de la primera década de 2000 (Rangugni, 2010; Saín, 2011; Sozzo, 2016; Ajos y Fiuza Casais, 2017).

En materia de políticas de seguridad con perspectiva de género la Secretaría de Seguridad Interior y el Consejo Nacional de la Mujer desarrollan el Programa Las Víctimas contra las Violencias bajo la coordinación de Eva Giberti, figura icónica de la lucha contra la violencia de género y la trata de personas. Por otro lado, junto con el Consejo Nacional de la Mujer, la Secretaría también pone en práctica el Convenio Marco de agosto de 2005, que tiene por finalidad desarrollar un programa de cooperación institucional y asistencia recíproca con el objetivo de cumplir los compromisos internacionales asumidos (Masquelet, 2008). Específicamente se pretendía identificar problemas de interés común y, de esta forma promover el cumplimiento de los compromisos asumidos por el país al ratificar por ley la CEDAW y Convención de Belem do Pará.

En el año 2003 comienza a implementarse la integración de mujeres a los escalafones generales del cuerpo de oficiales, atento a la reforma normativa dictada en el año 2001, que hasta ese momento estaban integrados solo por varones. Esa fusión se implementa en dos etapas, en la primera se unifican las jerarquías más bajas de ayudante y subinspector y en el año 2008 las de comisario, subcomisario, principal e inspector.

En un modelo organizacional verticalista donde la competencia por los ascensos está limitada por una política de cupos, el rescalafonamiento se materializó en una política de redistribución de futuros ascensos según el criterio de antigüedad en el cargo anterior, pero no de la antigüedad general (éste había sido el criterio formalmente establecido pero finalmente no se aplicó).

Este arreglo institucional provocó que la medida tuviera un efecto parcialmente igualador especialmente para aquellas que contaban con más años de antigüedad en la fuerza, a excepción de aquellas que ya encabezaban las posiciones más altas. La segunda medida

¹⁸ Axel Blumberg, fue secuestrado el 17 de marzo del 2004 y posteriormente asesinado por sus captores. Este hecho lo convirtió en un referente mediático y alimentó multitudinarias marchas para exigir el esclarecimiento del caso y mayores controles por parte de la policía. A partir de este caso, se revitalizaron las perspectivas de mano dura, que se plasmaron pronto en leyes nacionales votadas en el Congreso.

conexa a la anterior es que comienzan a otorgárseles algunos destinos operativos ya que desaparecen los argumentos para una asignación diferenciada de funciones. Una de las entrevistadas comenta:

“Nos intercalaron con los hombres pero en cualquier lugar. No nos benefició. Nos intercalaron con gente de 4 o 5 promociones después de las nuestras. Porque ¿qué pasa? Nosotras teníamos tanta antigüedad, que íbamos a ascender solamente nosotras a Comisario, por tanta antigüedad, era imposible. En la categoría de inspector, ahí sí empezaron a ir mujeres a destinos operativos. A delegación, a comisarías, a investigaciones.” (Comisaria Mayor L.S.)

El relato retrospectivo de estas mujeres que ya contaban con más de veinte años de trayectoria en la institución adquiere un tono crítico en el cual discriminan el potencial igualador de las medidas, pero también los escollos que aun impedían compartir con sus pares masculinos un horizonte de carrera. Las oficiales recuerdan el rescalafonamiento como una medida que resultó ser parcialmente ventajosa:

“Porque el rescalafonamiento fue por el tiempo mínimo en el grado, los años que llevaba de inspector. No fue por la antigüedad general, si hubiera sido por eso yo tenía 8 años, con esa misma antigüedad nuestros compañeros, los mejores promedios ya eran inspectores o inspectores jefes”. (Comisaria Inspectora F.B)

Pero también valoran la ampliación progresiva de funciones a las que comienzan a acceder en un marco limitado:

“Así como te dije que íbamos a destinos tradicionales, con el correr del tiempo, se empezó a abrir y empezamos a cubrir otros lugares, a asuntos internos o a drogas. Ahí fue un despertar, no pensaban en jefa o subjefa de la policía, no había semejante mirada, pero sí que podíamos ubicar lugares de conducción. Eso seguro”. (Comisaria Inspectora F.B.)

Respecto de la misma etapa, otra oficial comenta:

“Previo al año 2010 seguimos ascendiendo normalmente, con la esperanza de una jerarquía superior, nunca pensábamos llegar a general, pensábamos que

nos íbamos a ir antes. Ascendían 10 varones y 3 mujeres, pero ya era un logro.”

(Comisaria General M.P.)

En materia formativa, desde el año 2005 se egresa de la Escuela de Cadetes con el título de Técnico Superior en Seguridad. La oficialización de los títulos se produjo cuando el Ministerio de Educación de la Nación aprobó la resolución en 2007, retroactiva a 2005.

Ese mismo año, resultó especialmente crítica la evaluación presentada por la CONEAU respecto del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA). Entre las observaciones se destaca que:

- Se evidenciaba una total ausencia de sentido estratégico institucional en vistas a la formación policial.
- Prevalecía una orientación privatista en función de las demandas del mercado educativo local, bajo una lógica análoga a la de una institución privada: predominio de estudiantado ajeno a la institución policial (sólo el 15% era personal policial); carreras aranceladas aún para el personal policial.
- No existía articulación académica alguna entre el Instituto y las distintas Escuelas de la Policía Federal.
- Las Facultades estaban conducidas por funcionarios que no reunían los requisitos propios del cargo: ex Facultad de Ciencias de la Seguridad (oficial superior retirado sin título universitario); ex Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (interinamente a cargo de un docente designado por vía extra reglamentaria).

En esta etapa la Secretaría de Seguridad Interior (dependiente del Ministerio del Interior de la Nación) adquiere un papel hegemónico en el diseño de programas de formación orientados a la profesionalización de las fuerzas de seguridad no sólo federales, sino también provinciales a través del Programa Nacional de Capacitación y Apoyo a la Formación y Actualización Profesional de Cuerpos Policiales y Fuerzas de Seguridad (Pronacap) que son divulgados a partir del año 2006 en los “Cuadernos de Seguridad”, revista editada por la misma secretaria.

En la agenda Mercosur la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas y de seguridad es contemplada en mayo de 2009 en la XXI Reunión Especializada de Mujeres que tuvo lugar en Paraguay. Las delegaciones participantes destacaron que “los ascensos, la interrupción de

carreras por motivos de maternidad y las barreras en el acceso por razones de raza, orientación sexual, no son sólo aspectos que debían atenderse en la promoción de políticas de incorporación: la participación de las mujeres en las instituciones policiales y armadas permite modificar su carácter belicista, eliminar barreras de género y superar todo tipo de exclusiones, coadyuvando a los procesos de paz” (RESDAL, 2009: 257)

3.5. Reconocimiento pleno a la igualdad de géneros con resultados parcialmente redistributivos.

La creación del Ministerio de Seguridad de la Nación en el año 2010 constituye un acontecimiento bisagra en tanto expresa la incorporación del problema de la seguridad en la agenda de políticas públicas y del arribo a cierto consenso respecto de la necesidad de instrumentar mecanismos de gobierno político de las instituciones policiales que confluyen en la progresiva institucionalización de un organismo competente en el ámbito del poder ejecutivo.

Los debates que se habían desarrollado en la década precedente identificando a las fuerzas de seguridad como un actor que está en la génesis y en la solución del problema de la seguridad se articula con la instalación de una conducción civil de estas instituciones y con un conjunto de cambios organizacionales internos que fortalecen el proceso de profesionalización. En la primera etapa de creación ministerial las intervenciones tienen un tono crítico respecto de las políticas reactivas, el abuso de la fuerza sobre sectores vulnerables y el autogobierno policial. En este sentido, la profesionalización de los cuerpos y especialmente la noción de gobierno político de las fuerzas de seguridad operan como condición de gobernabilidad democrática de las instituciones policiales.

La creación del Ministerio de Seguridad de la Nación queda a cargo de Nilda Garré, quien ya se había desempeñado en el mismo cargo ante el Ministerio de Defensa. La gestión Garré se caracterizó por un discurso marcadamente reformista y por la implementación de una serie de cambios que tuvieron entre sus objetivos generales democratizar el funcionamiento de las fuerzas de seguridad y aumentar el control de las instituciones políticas sobre las mismas. La participación de investigadores del campo de las ciencias sociales y de organismos de defensa de los derechos humanos en la primera etapa de gestión ministerial impulsa, no solo una

mirada disruptiva respecto de las políticas de seguridad de enfoque securitario sino también un conjunto de investigaciones y debates que se publican en los años subsiguientes.

Siguiendo a Saín, entre las primeras medidas se desarticula el control monopólico del uso de datos personales y de la información sobre la actividad criminal al disponer que la Policía Federal Argentina dejara de confeccionar las cédulas de identidad y los pasaportes así como de administrar las bases de datos generadas, a las cuales no podía acceder ningún otro organismo estatal o policial. En el año 2011 se conforma el Consejo Asesor para la Gestión de la Información Criminal, constituido por universidades y organizaciones no gubernamentales con experiencia en la temática y en el año 2012 se crea la Dirección Nacional de Gestión de la Información Criminal (DNGIC), con el objetivo de gestionar y sistematizar la información criminal y las estadísticas producidas por las instituciones policiales (Saín, 2015).

Se toman un conjunto de medidas que tienden a atacar la tradicional opacidad policial particularmente de la Policía Federal en el manejo de la administración y control del personal, entre ellas pasa a decisión ministerial la asignación de custodias, consignas y traslados; se produce un cambio integral de las titularidades de las comisarías de la Ciudad de Buenos Aires basada en nuevas evaluaciones de desempeño y las autoridades políticas comienzan a tener competencia en las oficinas de control interno especialmente en los casos de abuso de la fuerza (Saín, 2015).

En materia formativa las reformas curriculares y de los contenidos de todos los programas de formación inicial, continua, de capacitación, de entrenamiento, cursos de ascenso y actualización profesional se orientan a la promoción del respeto de los derechos humanos y a la profesionalización de sus miembros.

El IUPFA adopta una orientación más afín al campo disciplinar de la seguridad atento a las recomendaciones y observaciones que había hecho la CONEAU en su Informe Final de Evaluación del Instituto del año 2007 que había sido especialmente crítico. El nuevo Estatuto del IUPFA (Resolución Nº 1363/2012 del Ministerio de Educación de la Nación) estableció bajo la órbita y gobierno académico del IUPFA la totalidad de las dependencias educativas de la PFA, constituyéndolo en el soporte académico de la totalidad del Sistema de Formación Profesional, Especialización y Capacitación de la Policía Federal Argentina bajo nuevos órganos de gobierno colegiados, se revió la oferta académica y sus planes de estudio, se impulsó un

proceso de reconversión docente, se pusieron en funcionamiento la Secretaría de Extensión Universitaria y de Investigación y se estableció la gratuidad de las carreras de grado y posgrado para el personal de la Policía Federal. En el año 2014 se puso en ejecución (Resolución Nro. 600/2014 del Ministerio de Seguridad) la articulación de carreras de niveles de pregrado, grado y posgrado según orientación y escalafón que permiten establecer un plan de carrera desde la formación de oficiales donde se obtiene el diploma de técnico superior, si bien se dictan más títulos de grado en la institución.

Las políticas de género ocuparon un espacio importante en el conjunto de reformas gestionadas por el equipo que se hizo cargo del Ministerio y que ya contaba con cierta experiencia de trabajo en el Ministerio de Defensa.

A partir de un diagnóstico inicial (febrero de 2011) y de una serie de recomendaciones realizadas por el Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad (Resolución 58/11) en julio de ese mismo año la gestión Garré emitió una Resolución en la cual se modificaron aspectos muy relevantes del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales particularmente de las mujeres.

Entre las políticas de administración del personal que se implementaron, algunos fueron de carácter democratizador y muchas otras fueron especialmente compensatorias desde la perspectiva de género. A partir del informe y de las recomendaciones realizadas por el Grupo de Trabajo precitado en febrero de 2011 (Resolución 58/11), en julio del mismo año la gestión Garré emitió una Resolución en la cual se modificaron aspectos del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales. En primer lugar, la administración del personal y las reglamentaciones de carrera interna establecían que quien quisiera ingresar a la escuela de cadetes en la PFA debía ser soltero/a sin hijos o viudo/a sin hijos, normativa que se eliminó. Una de las normas más criticadas por su carácter abusivo establecía que “para contraer matrimonio el personal superior formulará la solicitud en nota por vía jerárquica a la Superintendencia de Personal, Instrucción y Derechos Humanos...” y que “el Jefe de la dependencia que revistara el peticionante acompañará en todos los casos los datos de identidad de la persona con la que éste desea contraer enlace, sus padres y hermanos y otros miembros de su grupo familiar con los que pueda convivir” (conf. Art 260 Decreto N° 1866/83) requisito que fue eliminado.

En cuanto a medidas estrictamente orientadas a los derechos de las mujeres, se estableció para las cuatro fuerzas federales, duplicar el horario de lactancia a dos horas diarias, exceptuar a las mujeres embarazadas del servicio de armas, de jornadas superiores a las seis horas y del trabajo nocturno. En cuanto al reclutamiento y formación del personal se autorizó el ingreso a la carrera de las mujeres embarazadas o en período de lactancia (pudiendo rendir sólo los exámenes intelectuales) y se prohibió toda acción que impidiera el ingreso o permanencia de personas con hijos o en estado de embarazo a los institutos de formación, reclutamiento y en los cursos de ascenso.

Estas reformas fueron acompañadas por otras iniciativas de gestión interna, una de las primeras fue la creación de Centros Integrales de Género en el ámbito de las direcciones de personal y de recursos humanos destinados a la orientación, asesoramiento y denuncia de acoso sexual o violencia laboral. Otra de las resoluciones relevantes que se adoptan en ese momento fue la instrucción a las fuerzas de seguridad a respetar las identidades de género de personas travestis, transexuales y transgénero respetando el nombre y la identidad elegido por el/ella¹⁹. El mismo derecho asiste a toda persona ajena a las fuerzas, incluyendo a las que son objeto de detenciones. Esta decisión se inscribe como respuesta política a una serie de muertes y represiones en las que particularmente estuvo involucrada la PFA, y que buscó mitigar la corrupción, el autoritarismo, la autonomía policial —entre otras cuestiones— que atravesaban a sus estructuras y no estuvo exento de resistencias, dificultades y contradicciones (Sozzo, 2014).

Según un relevamiento realizado en el año 2012 por el Ministerio de Seguridad de la Nación a miembros de las cuatro fuerzas de seguridad, era muy importante el desconocimiento de la posibilidad de que las mujeres con hijos, embarazadas o lactantes pudieran ingresar a los institutos de formación y reclutamiento (42,5%), siendo la PNA (49,7%) y la PFA (45,9%) las fuerzas que registraban mayor ignorancia sobre la normativa. El conocimiento de que ya no era necesaria la autorización o venia de un superior para contraer matrimonio se encontraba difundido en el personal encuestado (71,1%), no observándose diferencias significativas según el género del/la respondente. En las fuerzas, el personal se encontraba al tanto de esta

¹⁹ Resolución 1811 del año 2011.

normativa en forma homogénea (alrededor del 65%) a excepción de la Gendarmería donde el nivel de conocimiento se elevaba al 80,8%.

A partir del primer año de gestión ministerial la dimensión de género es recuperada como uno de los ejes prioritarios de las políticas de reforma a implementar en la institución policial. El carácter multidimensional y polisémico de la categoría de género admite una jerarquización inicial en el diseño institucional coordinado por las autoridades políticas del Ministerio de Seguridad: las áreas de formación, reclutamiento y organización de personal son objeto de intervención, proceso que no queda exento de desconfianzas mutuas.

Para las primeras promociones de mujeres oficiales que habían alcanzado posiciones jerárquicas a lo largo de su carrera, y especialmente para la minoría que fueron reconocidas en el proceso de rescalafoniamiento, esta etapa constituye un momento de coronamiento y de visibilidad pública que a su vez nutre un discurso de modernización y democratización institucional. Algunas de ellas son asignadas a áreas históricamente negadas a toda conducción femenina como la Superintendencia de Asuntos Internos, la Dirección General de Asuntos Jurídicos y la Superintendencia de Delitos Complejos. Unos años más tarde Mabel Franco será la primera en alcanzar las Subjefatura de la PFA.

Podemos recuperar el concepto de inclusión simbólica introducido por Kanter (1977) para delatar la práctica de efectuar pequeñas concesiones hacia un colectivo discriminado, con una escasa influencia real en la modificación del orden establecido. Estos cuestionamientos asumen como victorias pírricas el hecho de que pocas mujeres logren integrarse a posiciones de poder en organizaciones o profesiones monopolizadas por figuras masculinas sin tomar en consideración los complejos mecanismos de discriminación de género (Yoder, 1989; Zimmer, 1988). La amplitud de las medidas instaladas en la primera etapa de creación del Ministerio de Seguridad da cuenta de una perspectiva integral de los procesos de segregación de género, acompañados de un conjunto de gestos políticos y comunicacionales que los reafirman en el corto plazo. Si bien estas mujeres juegan un rol icónico, referencial y gestual hacia adentro y hacia afuera de la institución, su papel no queda vaciado de contenido en el proceso de reformulación organizacional.

El cambio de autoridades ministeriales en el año en el año 2012 no profundiza el proceso iniciado en materia de igualdad de género y reinicia una etapa de tono conservador en

cuanto a las políticas de seguridad. El triunfo en las elecciones presidenciales de Mauricio Macri al frente de la coalición Cambiemos en diciembre del año 2015 reinicia una etapa de populismo punitivo que se irá profundizando después del año 2017, a medida que los indicadores económicos empeoren. Desde un primer momento el gobierno asume posiciones marcadamente conservadoras y reaccionarias respecto de la seguridad y ancla en la lucha contra el narcotráfico uno de sus objetivos de gestión. La designación de Patricia Bullrich al frente del Ministerio de Seguridad es parte de la puesta en escena de un pretendido orden restaurador que encuentra plena aceptación en un segmento importante del electorado. La criminalización de la protesta social y la defensa de proyectos de reforma legislativa que bajen la edad de imputabilidad se incorporan posteriormente a la agenda de gestión.

En enero de 2016, Bullrich incorpora a una funcionaria trans, Mara Pérez Reynoso — vicepresidenta de Unión PRO Diversidad— para que se haga cargo del área de Diversidad y No Discriminación del Ministerio de Seguridad de la Nación, el gesto de apertura a la comunidad LGBTBI es acompañado por otro no menos importante: la Dirección de Ejecución de Políticas de Género y Diversidad es reducida en el año 2018 al nivel de coordinación.

En materia educativa en el primer año de gestión se fortalece en la currícula obligatoria de todas las escuelas de formación el tema de trata, género y diversidad y en el año 2018 se implementa un taller sobre “Vínculos Sanos” para varones denunciados en las fuerzas federales por violencia de género.

Se otorga nuevas licencias para la realización de exámenes ginecológicos y para aquellas mujeres que hubieran denunciado situaciones de acoso o violencia de género tanto en el ámbito de las fuerzas federales como del Ministerio de Seguridad. En el año 2017 se aprobó un Protocolo que instruye la conformación de mesas técnicas para el análisis del personal propuesto para ascensos con perspectiva de género. Hacia el final de la gestión de gobierno se desarrolla un sistema de protección administrativa para quienes denunciaran situaciones de corrupción, violencia institucional y de género. Esta última iniciativa puede resultar protectora ya que en muchas oportunidades quienes toman la decisión de iniciar una denuncia son trasladadas a nuevos destinos que obligan a una re estructuración de la organización familiar o son “resguardadas” del entorno laboral a través de la concesión de licencias psiquiátricas, que en el desarrollo de su carrera profesional constituye una inhabilitación para el tratamiento de ascensos. La dificultad de la denuncia sobre la amplia

gama de violencias ejercidas por motivos de género está directamente relacionada con la dificultad de encontrar sanción institucional a las mismas y por la persistencia de un conjunto de intervenciones que de rutinarias se vuelven naturales (Sirimarco, 2021; Calandrón, 2014 y 2016). A diferencia de muchas instituciones policiales en la Argentina, la Policía Federal cuenta con un marco normativo protector de las violencias por motivos de género que se ha ido robusteciendo desde la creación del Ministerio de Seguridad, pero al igual que en todas las instituciones, la interacción social excede los límites de la letra escrita no sólo en los variados recursos informales de reproducción del sometimiento sino también en un *continuum* que va del sexo libre al forzado, de un flujo que va de la relativa libertad a la relativa coerción (Lamas, 2016 citado de Sirimarco 2021: 3) pero que nunca deja de estar ligado al ejercicio del poder y la desigualdad.

3.6. Recapitulando:

Este capítulo analiza la regulación normativa de las relaciones de género en la fase de formación, reclutamiento y organización del personal perteneciente al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 1977 cuando se abre la carrera de oficiales a las mujeres, si bien el bagaje documental se incrementa a partir de la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación en el año 2011 dada la magnitud de medidas incorporadas a partir de ese momento en materia de género.

Si bien existen interpretaciones historiográficas que cuestionan la supuesta originalidad de los procesos de reforma desde una perspectiva de mediano y largo plazo (Barreneche y Galeano, 2008) puede plantearse que las fuerzas federales no son interpeladas por la cuestión de género ni son presentadas iniciativas que reforman las condiciones de acceso, mantenimiento y ascenso de las mujeres a posiciones de mando hasta la consolidación del modelo de la seguridad democrática en el marco de la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación, a excepción de la Policía de Seguridad Aeroportuaria que fue creada bajo lineamientos propios y que se destaca por estar integrada por una conducción civil.

El desarrollo de medidas de reconocimiento a la igualdad entre los sexos no necesariamente se traduce en una distribución igualitaria de posiciones de mando. Esta es una problemática sobre la que existe cierto consenso, no sólo en los países de la región, sino también en países

desarrollados. Las fuerzas comparten un número significativamente menor de representación femenina. Incluso en países europeos, la incorporación de mujeres a posiciones de mando, continúa siendo un objetivo por cumplir. Estudios realizados en Gran Bretaña y los países centrales de Europa señalan que aún no hay evidencia empírica de la integración de mujeres a puestos de dirección (Laverick, 2012; Van Ewijk, 2012) ni de diversidad cultural o étnica.

El análisis del proceso de integración formal de las mujeres a la oficialidad da cuenta del carácter mutable, negociado, ambivalente y segmentado de las relaciones de poder entre los sexos en el marco de organizaciones particularmente piramidales, endogámicas y masculinizadas. Las transformaciones no son protagonizadas por colectivos orgánicos, la escasa tradición de formación de organizaciones defensoras de los derechos de trabajador policial en la Argentina - heredada de la cultura castrense- opera como obstáculo. La hipótesis tantas veces esgrimida respecto del potencial transformador de la mujer en las fuerzas de seguridad debe ser matizada. No necesariamente constituye una oportunidad de problematizar otras áreas del funcionamiento organizacional si su proceso de incorporación y reconocimiento responde a las mismas dinámicas verticales y cupulares que caracterizan al cuerpo.

CAPITULO CUATRO

ACCESO, ASCENSO Y FORMACION DE LAS MUJERES OFICIALES

La producción de información cuantitativa de nivel descriptivo permite caracterizar grupos de población según un conjunto de atributos de interés para los interrogantes de una investigación. En este caso interesa construir un conjunto de datos que permiten caracterizar a la población y a la institución estudiada en el cual se inscriben sus experiencias subjetivas. En este sentido, las trayectorias profesionales de las mujeres en la Policía Federal pueden ser mejor comprendidas si se tiene en cuenta un conjunto de información socio-estructural que las sitúa empíricamente.

El objetivo de este capítulo es analizar la distribución de cargos según nivel jerárquico y según género del cuerpo de las oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 2012, momento en que, por un lado, el Ministerio de Seguridad de la Nación comienza a registrar datos oficiales sobre la composición del personal de las cuatro fuerzas federales y por el otro, comienza a producirse el encumbramiento de las primeras oficiales en la organización. Estos datos se complementan con el análisis de las titulaciones de nivel universitario y terciario del personal de la PFA obtenidas en el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) desde el año 1977 hasta 2019 con el objeto de analizar el progresivo acceso de las mujeres a mayores niveles de calificación.

Las modalidades de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y en los sistemas educativos permiten dimensionar las desigualdades existentes entre los géneros en un espectro que excede ampliamente al objeto policial y que contribuye a su asimilación como sujeto no ajeno a las tendencias, siempre dinámicas, que dominan la división sexual del trabajo. Así como se propone en el capítulo anterior que el proceso de igualación normativa de las mujeres tiene alcances parciales, existe cierto consenso respecto de que la mayor educación formal de las mujeres y el conjunto de políticas y reglamentaciones con perspectiva de género que se han implementado en América Latina no han sido suficientes para que ellas se inserten en términos equitativos en todas las ramas de actividad, ni para igualar el acceso a posiciones jerárquicas frente a sus pares masculinos, lo cual refuerza las interpretaciones

vigentes sobre el género como categoría relacional, construida socio-históricamente y anclada en prácticas y estereotipos culturales²⁰.

La apertura e integración de las mujeres a la oficialidad de la Policía Federal es un proceso no resuelto que ofrece resultados parciales tal como sucede en otros grupos profesionales altamente masculinizados. El desarrollo de medidas de reconocimiento a la igualdad entre los sexos no necesariamente se traduce en una distribución igualitaria de posiciones de mando, ni su apropiación es homogénea entre distintos grupos de actividad. En las últimas décadas en todas las regiones del mundo la tendencia a la participación de las mujeres en el mercado laboral ha seguido una trayectoria positiva, especialmente entre aquellas que alcanzaron estudios superiores y universitarios en los grandes centros urbanos. De todos modos, según la Organización Internacional del Trabajo (2016) los progresos logrados por las mujeres en el ámbito educativo no se han traducido en una mejora comparable con su posición en el mercado de trabajo. En casi todas las regiones del mundo las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y menor carga horaria (OIT, 2016). En América Latina persiste una desigual división sexual del trabajo que se expresa en inserciones más precarias, inestables y con menor acceso a cobertura formal entre las mujeres que alcanzaron menores niveles de instrucción, si bien en términos generales ostentan mayores niveles educativos que los hombres (PNUD, 2014; OIT, 2017; GCBA, 2018). En nuestro país según los últimos datos difundidos por la Secretaría de Políticas Universitarias correspondientes al año 2016 las graduadas de carreras de grado y pre grado constituían el 61,5%. Pese al mayor nivel de instrucción de las mujeres, los varones que alcanzaron a completar el nivel universitario acceden en mayor medida a puestos de calificación profesional que las mujeres con las mismas credenciales.

²⁰ En el tercer trimestre del año 2019 para el total de la población ocupada el 8,5% de los varones accede a puestos de jefatura o dirección, en tanto sólo el 4,7% de las mujeres logra las mismas posiciones (DENElyG, 2019). A los fenómenos de segregación vertical se suma cierta concentración en ramas tradicionalmente identificadas con roles de género como el servicio doméstico, la enseñanza y la salud. Entre la población ocupada de la Ciudad de Buenos Aires, se confirman los patrones de asignación socio histórica de roles: las mujeres tienen una mayor representación en las ocupaciones de salud y sanidad, educación, gestión administrativa y comercialización directa. Un tercio de las ocupaciones de dirección o de jefatura corresponden a mujeres. En las primeras, la brecha es de las más amplias: de -37,2%. (GCBA, 2018).

En el ámbito de las fuerzas de seguridad esta es una problemática sobre la que existe cierto acuerdo, no sólo en los países de la región, sino también en países desarrollados (Pruvost, 2008). La menor representación femenina en posiciones jerárquicas en fuerzas de seguridad es un fenómeno global, pese a que su participación absoluta ha aumentado desde la década del ochenta del siglo pasado. Estudios realizados en Gran Bretaña y los países centrales de Europa señalan que aún no hay evidencia empírica de la integración de mujeres a puestos de dirección (Laverick, 2012; Van Ewijk, 2012; Silvestri *et al*, 2013) ni de diversidad cultural o étnica. Según datos de la Red Europea de Mujeres Policía²¹ para el año 2008 en los países nórdicos como Suecia o Finlandia la proporción de mujeres en posiciones de mando alcanzaba el 16%, el 13% en el Reino Unido, 6.8% en Bélgica y un 2% en Austria, España y Grecia. Según el Centro Nacional para la Mujer y el Policiamiento de los Estados Unidos el porcentaje de oficiales mujeres en el total de las fuerzas de seguridad asciende en el año 2019 al 13%²² y enfrentan dificultades para superar el rango de Sargento (Felkenes, Peretz, y Schroedel, 1993; Felkenes y Schroedel, 1993; Martin, 1991; Townsey, 1982; citado de Alcocer Guajardo: 2016).

En las últimas dos décadas en Argentina, el proceso de feminización común a las fuerzas armadas y de seguridad sumado a los procesos de reforma con perspectiva de género en estas organizaciones es analizado por un conjunto de investigaciones, en su mayoría de tipo etnográfica. Los estudios introducidos por Sabina Frederic (2008), Máximo Badaró (2009) Andrea Daverio (2009), Mariana Galvani (2015), Sabrina Calandrón (2014) y Mariana Sirimarco (2009) entre otros, desarrollados en nuestro país sobre las relaciones de género en estas organizaciones han sido aportes muy enriquecedores ya que recuperan la dimensión simbólica y subjetiva de los actores en su capacidad de reapropiarse y responder a los condicionantes estructurales reconociendo la capacidad de agencia de los actores.

En el caso de la Policía Federal Argentina, pese a que la dotación total de miembros del cuerpo de oficiales se reduce un 8,2% entre los años 2012 y 2019 la participación global de las mujeres aumenta un 27,5% para el mismo período. Este proceso de feminización institucional invisibiliza una redistribución segmentada que enfrenta un bloqueo progresivo a partir del rango de Comisario en el cual las mujeres no superan una representación del 7,5% para el año 2019. Las medidas institucionales con perspectiva de género implementadas en las últimas

²¹ European Network of Police Women: [www:/ enp.eu](http://enp.eu)

²² Consultar: <http://womenandpolicing.com/>

dos décadas, el aumento del nivel de calificaciones de las mujeres y cierta redistribución positiva en la base organizacional opacan la persistencia del fenómeno de segregación vertical que puede enriquecer la comprensión de las trayectorias profesionales femeninas en el acceso a posiciones de poder.

En el marco de los debates sobre feminismo y neoliberalismo, globalización o post modernidad (Benbabib, 1992; Zaleuski, 2000; Butler, 1990, 1993 y 2004; Eisenstein, 2009) la distinción entre reconocimiento y redistribución que propone Nancy Fraser (2006 y 2009) resulta pertinente para analizar las posibilidades de acceso de las mujeres al segmento superior de las organizaciones.

Nancy Fraser propone que la aceptación cultural de las ideas asociadas a la segunda ola feminista puede forzar la incorporación de ciertas políticas de reconocimiento a la identidad de género sin consolidarse necesariamente en un proceso de ampliación representativa y redistributiva en el mercado de trabajo. Se produciría una suerte de paradoja según la cual, mientras que las políticas de reconocimiento de la diversidad se amplían como resultado de la presión de minorías antes discriminadas, las políticas de redistribución retroceden o pierden protagonismo en el campo de la lucha por la igualdad. El planteo de Fraser respecto de una concepción multidimensional de la justicia responde a la ambigüedad del vínculo entre feminismo y neoliberalismo que se traduciría en la fragmentación de las demandas de justicia y en una progresiva diferenciación entre la ampliación del acceso al reconocimiento de la diversidad, pero no necesariamente a un proceso de redistribución de ingresos.

4.1. Acceso y distribución de posiciones jerárquicas en la PFA:

Se analiza ahora información fue suministrada por el Ministerio de Seguridad de la Nación y por la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) en el marco de mi propia inserción profesional en este ministerio. Durante el trabajo de campo, no fue posible acceder a datos oficiales de las fuerzas federales previos a la creación de esta cartera. La opacidad policial es un fenómeno estudiado internacionalmente (Van Maanen, 1982; Lundman y Fox, 1978), en nuestro país Máximo Sozzo (2005), Marcelo Saín (2008) y Paul Hathazy (2010) han analizado el tema bajo diferentes matices teóricos y desde distintas pertenencias institucionales si bien todos reconocen la refracción institucional como

una constante. Hathazy propone que estas resistencias sean positivamente integradas al trabajo de producción empírica de modo consciente, y en segundo lugar, utilizarlas como reveladoras de dimensiones más concretas y específicas (2010: 146).

Se recuperan sus reflexiones para señalar un indicador de la poca visibilidad que se le otorga a la distribución según género en los datos producidos por la Policía Federal ya que no se registra el sexo de su personal como variable, en ninguna de las tablas donde sí se registra: escalafón, grado, DNI, apellido, nombre, cargo, destino o título obtenido al menos hasta el año 2018. De hecho, en tablas comparativas de informes regionales, Argentina es uno de los pocos países sobre los que no se relevan datos del personal en las fuerzas de seguridad según sexo. En el informe “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina” se destaca que: “para los casos de Argentina y Brasil, no se cuenta con información desagregada por sexo sobre la participación de la mujer en estas corporaciones. Ello no permite realizar inferencias sobre su incorporación en términos de cifras. A juzgar por las dificultades de acceso a la información en estos casos, parece difícil hablar de una verdadera perspectiva de género en estas instituciones”. (RESDAL; 2009: 198).

La producción de información cuantitativa sobre el acceso a puestos, posiciones jerárquicas y logro de titulaciones de las oficiales ha sido escasamente estudiada en informes institucionales o textos académicos previos. Puede señalarse el valioso relevamiento realizado en febrero de 2011 por el Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad, que releva un conjunto de variables socio demográficas fundamentales para la emisión de la Resolución 58/11 en la cual se modificaron aspectos del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales de los integrantes de las fuerzas federales, pero que no profundiza en el acceso a posiciones de mando ni tuvo continuidad en años posteriores.

La falta de datos no sólo obstaculiza la visibilidad de una desigual distribución de posiciones hacia el interior de la institución, sino que también dificulta su comparación o puesta en perspectiva con la dinámica de otros grupos profesionales y sectores de actividad caracterizados por fenómenos de segregación horizontal y vertical. La resistencia que ofrecen las instituciones policiales a la apertura de datos conspira contra la construcción de un cuerpo de información indispensable para la asimilación e integración del personal policial a su

condición de trabajadores y trabajadoras en el sector público en igualdad con otras agencias del estado.

Los cuerpos de oficiales de las fuerzas federales de seguridad comparten un número acotado de mujeres, aunque se registran diferencias entre ellas. La Policía de Seguridad Aeroportuaria, la más moderna de todas y destacada por su conducción civil es la que contiene un mayor número de mujeres. En el otro extremo de la distribución, la Gendarmería Nacional que mantiene el estado militar de sus miembros y la Prefectura Naval son las más masculinizadas. En todos los casos la mayoría de mujeres se ubica en los escalafones subalternos y aún son pocas las que integran las posiciones jerárquicas.

Cuadro Nro. 1: Composición según sexo de los Cuerpos de Oficiales de la Fuerzas Federales de Seguridad. Año 2015.

Fuerzas de Seguridad	Sexo		
	Mujer	Varón	Total
PFA	22% (1058)	78% (3755)	100% (4. 813)
PSA	29,2% (834)	70,8% (2016)	100% (2850)
PNA	12,6% (299)	87,4% (2065)	100% (2364)
GNA	11,6% (452)	88,4% (3447)	100% (3899)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

La composición mayoritariamente masculina del cuerpo de oficiales es un rasgo dominante históricamente. Si se toma como base el año 2012, un año después de la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación, cuando la gestión de la Ministra Nilda Garré comienza a diseñar un conjunto de medidas concretas tendientes a la mejora de las condiciones de ingreso y de trabajo del personal femenino se observa un proceso de aumento de la cantidad de mujeres en la carrera de oficiales que pasa del 20,6% en el año 2012 al 31% en el año 2019. A su vez, la ampliación del número de mujeres oficiales impactó inicialmente en mayores ascensos a posiciones de jerarquía, pero finalmente quedaron acotadas a una porción reducida del organigrama como se verá más adelante²³.

²³ Marcelo Sain distingue tres períodos (Sain, 2012) un primer momento “reformista”, con el nombramiento de Gustavo Beliz como Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, un segundo momento más conservador a partir del caso Blumberg y un tercer periodo, que se inicia en el año 2010 con la creación del Ministerio de Seguridad a cargo de Nilda Garré, que según el autor se limitó a medidas concretas de efecto muy limitado.

Cuadro Nro. 2: Composición según sexo del Cuerpo de Oficiales de la Policía Federal Argentina. Años 2012, 2015, 2017 y 2019.

Año	Sexo		Total
	Mujer	Varón	
2012	20,6 (959)	79,4 (3.693)	100% (4.653)
2015	22% (1.058)	78% (3.755)	100% (4. 813)
2017	26,7% (977)	73,3% (2.682)	100% (3.659)
2019	31% (1323)	69% (2952)	100% (4275)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

La estructura de mando de la policía está compuesta por una Cúpula Policial que posee Jefe, Subjefe y un estado mayor constituido por Superintendentes. La fuerza está organizada, a su vez, en ocho cuerpos o escalafones: seguridad, bomberos, comunicaciones, sanidad, jurídico, técnico, veterinario y músico, siendo el primero de ellos el más numeroso y con más presencia en las jerarquías superiores. El personal se agrupa en estos escalafones, por medio de escalas jerárquicas organizadas según las categorías de personal superior y personal subalterno. La organización de la carrera en la institución tiene una impronta piramidal, con un criterio asentado en la antigüedad y el mérito para determinar los ascensos y una limitación según cupos que genera los llamados “cuellos de botella” y obliga a la mayoría de los integrantes a retirarse de la fuerza con jerarquías intermedias. Esta estructura se reproduce en los cuerpos de oficiales y suboficiales que no admiten el traspaso entre ellos, y tienen formación, requisitos, destinos y trayectorias diferentes. Este criterio de diferenciación interno, es tal porque sólo los oficiales son formados para ejercer funciones de mando y conducción de la institución.

La formación del Cadete tiene una duración de tres años, el primero es con régimen de internado y los últimos dos con régimen de externado. Los cadetes al ingresar deben optar por una de las cuatro especialidades, también denominados escalafones, que ofrece la Escuela: Seguridad, Bomberos, Comunicaciones y Seguridad especialidad Investigación Criminal. Si bien todos los Cadetes reciben una instrucción básica y necesaria para formar

parte de la fuerza, cada uno de los escalafones recibe un entrenamiento específico, motivo por el cual cumplen distintas funciones al egresar. A partir de la reforma estatutaria del año 2012 los cadetes egresan con título de pre-grado como Técnicos Universitarios.

La composición según género del cuerpo de oficiales de la Policía Federal es asimétrica entre varones y mujeres en todos los grados policiales, pero se observa un bloqueo progresivo a partir del rango de Comisario/a. La participación de las mujeres hasta el año 2019 en las jerarquías correspondientes a los oficiales superiores no supera el 9%, lo cual asimila a la organización a los sectores más refractarios en materia de acceso a posiciones de dirección²⁴. Pese a que la lectura de los datos es negativa en términos de brechas de acceso a cargos jerárquicos, la comparación entre los años 2012 y 2015 señala un leve proceso de jerarquización de las mujeres que acompaña el impulso de las políticas institucionales lanzadas con la creación del Ministerio de Seguridad. Ese primer impulso no se sostiene en los años 2017 y 2019.

El impulso inicial de igualación de género no alcanza a modificar la composición de la cúpula de la pirámide organizacional. Los datos a los que se ha podido acceder respecto a la distribución de funciones de mando y conducción en el organigrama del cuerpo de oficiales confirma el carácter restrictivo de las condiciones de acceso a las posiciones de dirección y jefatura. En este sentido el concepto de marca simbólica (*tokenism*) introducido por Kanter (1977) es útil para delatar la práctica de efectuar pequeñas concesiones hacia un colectivo discriminado, con una escasa influencia real en la modificación del orden establecido. Los espacios de trabajo con gran desequilibrio numérico constituidos por una mayoría presuntamente homogénea y un grupo minoritario (menos del 15% según Kanter, 1977) realimentan dinámicas interpersonales que dificultan su integración.

²⁴ Según el último informe de CIPPEC sobre el tema (2019) y en base a datos de la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Producción y Trabajo para el total de aglomerados urbanos, la participación de las mujeres en puestos de decisión del ámbito empresarial en el año 2017 asciende al 36% mientras los varones ocupan el 64%. La combinación de procesos de segregación horizontal y vertical señalado en el mismo informe da cuenta de la presencia abrumadora de varones en los puestos de decisión en la rama de la construcción (92%) y el transporte, almacenaje y telecomunicaciones (87%). La administración pública es un ámbito en el que las mujeres alcanzan mayores niveles de paridad con los hombres, pero la magnitud de las brechas de acceso a puestos de dirección es un fenómeno persistente. Ley de Cupos de por medio, en el ámbito legislativo las mujeres ocupan el 39% de las bancas de la Cámara de Diputados y el 42% de las correspondientes al Senado para el año 2019.

Este cuestionamiento asume como victorias pírricas el hecho de que pocas mujeres logren integrarse a posiciones de poder en organizaciones o profesiones monopolizadas por figuras masculinas sin tomar en consideración los complejos mecanismos de discriminación de género (Yoder, 1991; Zimmer, 2014). La amplitud de las medidas instaladas en la primera etapa de creación del Ministerio de Seguridad da cuenta de una perspectiva integral de los procesos de segregación de género, acompañados de un conjunto de gestos políticos y comunicacionales que los reafirman en el corto plazo, pero que no se consolidan en un proceso de redistribución de las posiciones más altas de la institución. Si bien en la base organizacional se opera una redistribución positiva, entre el año 2012 y el 2019 la proporción de mujeres en la cúpula policial no supera el 9%. Las pocas mujeres que acceden a posiciones superiores juegan un rol icónico, referencial y gestual hacia adentro y hacia afuera de la institución²⁵.

²⁵ Más adelante se analiza cómo estas primeras generaciones de oficiales que, habiendo ingresado como miembros de un grupo minoritario y marginal, construyen sus trayectorias profesionales ejerciendo roles de conducción y liderazgo.

Cuadro Nro. 3: Composición según sexo y grado del Cuerpo de Oficiales de la Policía Federal Argentina. Años 2012, 2015, 2017 y 2019:

Grado	2012		2015		2017		2019	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Comisario General		6 (100%)	1 (9,1%)	10 (90,9%)	2 (10,6%)	17 (89,4%)	1 (9%)	10 (91%)
Comisario Mayor	1 (8,8%)	11 (91,2%)	4 (8%)	46 (92%)	6 (8,8%)	62 (91,2%)	5 (9%)	50 (91%)
Comisario Inspector	2 (4,8%)	47 (95,2%)	11 (10,5%)	94 (89,5%)	7 (5,5%)	120 (94,5%)	5 (4,4%)	120 (95,6%)
Comisario	21 (5%)	399 (95%)	29 (6,6%)	409 (93,4%)	31 (8,9%)	318 (91,1%)	32 (7,5%)	404 (92,5%)
Subcomisario	59 (8,9%)	594 (91,1%)	87 (12,6%)	602 (87,4%)	86 (17,8%)	397 (82,2%)	175 (32,2%)	357 (67,8%)
Principal	161 (17,5%)	757 (82,5%)	251 (26,6%)	692 (73,4%)	197 (30,1%)	458 (69,9%)	126 (24,8%)	382 (75,2%)
Inspector	289 (31,5%)	629 (68,5%)	208 (25,4%)	611 (74,6%)	186 (31%)	414 (69%)	166 (28,7%)	412 (71,3%)
Sub-inspector	211 (25,2%)	635 (74,8%)	188 (23,2%)	625 (76,8%)	187 (28,5%)	469 (71,5%)	172 (34,9)	321 (65,1%)
Ayudante	215 (26%)	615 (74%)	279 (29,4%)	666 (70,4%)	275 (39,3%)	427 (60,7%)	641 (42%)	878 (58%)
Total	959 (20,6%)	3.693 (79,4%)	1.058(22%)	3.755(78%)	977 (26,7%)	2682(73,3%)	1323 (31%)	2934 (69%)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Cuadro Nro. 4: Distribución de funciones de mando y conducción según sexo pertenecientes al cuerpo de oficiales de la PFA años 2015 y 2017.

Cargo	2015		2017	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Superintendente	1 (11,2%)	8 (88,8%)		8 (100%)
Director	2 (5,9%)	32 (94,1%)	4 (11,2%)	32 (88,8%)
Adscripto	1 (3,9%)	25 (96,1%)	3 (17,7%)	14 (82,3%)
Jefe	38 (8,3%)	420 (91,7%)	56 (10,2%)	495 (89,8%)
2do Jefe	39 (24 %)	124 (76%)	57 (21,7%)	(206 78,3%)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

4.2. Bloqueo progresivo a las posiciones jerárquicas:

Los datos aquí analizados responden al fenómeno de segregación vertical de género en el mercado de trabajo. Mientras que la segregación horizontal se debe a que los hombres y las mujeres se distribuyen de manera diferente entre sectores de actividad o tipos de ocupaciones del mismo nivel, la segregación vertical refiere a la distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, lo que da lugar a que los hombres queden en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones (OIT-PNUD, 2019). El primer concepto remite a la construcción estereotipada de roles de género asignados a las actividades habitualmente identificadas como masculinas o femeninas y que obstaculizan el acceso a determinadas ramas o sectores de actividad en el mercado de trabajo, el segundo identifica las limitaciones que enfrentan las mujeres para insertarse en posiciones jerárquicas en términos igualitarios debido a una multiplicidad de obstáculos invisibles, de ahí el uso metafórico de la noción de techo de cristal o de pisos pegajosos- que refiere al estancamiento en puestos de menor calidad y calificación dada la dificultad de conciliar las tareas domésticas y las funciones de cuidado en el hogar²⁶.

²⁶ Estados Unidos creó en 1991 una Comisión Federal sobre el Techo de Cristal en el Departamento de Trabajo del Gobierno Federal. Su objetivo era investigar el fenómeno en el mercado de trabajo de ese país. La Comisión lo define como la barrera invisible, pero irrompible, que evita que las mujeres y las minorías lleguen a los

Respecto de la noción de techo de cristal, popularizado como representación del bloqueo sistémico que experimentan las mujeres para su participación en el proceso de toma de decisiones, tanto en la esfera empresarial, como en los asuntos públicos, el término no está libre de críticas. Benscho y Brouns (2013) señalan que el concepto tiene varias ventajas: destaca el bloqueo a la movilidad ascendente de las mujeres y la falta de homogeneidad en la composición de posiciones jerárquicas en las organizaciones, a su vez es fácilmente interpretable y tiene un carácter metafórico contagioso que favorece su instalación en la agenda pública y política. Según las mismas autoras las debilidades del concepto radican en el énfasis puesto en los efectos y no en las causas de los procesos de poder latentes que causan el fenómeno. La referencia simbólica a un “techo” tiene cierta potencia para describir los límites u obstáculos a sortear, pero la adjetivación de cristalino provee la imagen de un material –que si bien se caracteriza por su invisibilidad- se quiebra de una sola vez, liberando las posibilidades de pasaje. Los procesos causales a partir de los cuales se producen y reproducen barreras heterogéneas a la inserción igualitaria en posiciones de poder quedan opacados por la metáfora resultando insuficiente para articular una práctica transformadora de manera colectiva. Eventualmente, la praxis que se desprende del diagnóstico está profundamente arraigada en el nivel individual: quienes acceden a cargos jerárquicos son mujeres en su individualidad, no mujeres como grupo ordenado en una relación desigual de género (Benscho y Brouns, 2013; citado de CIPPEC, 2019).

Pese a los cuestionamientos que pueden hacerse a la noción de techos de cristal, existe pleno acuerdo respecto de que la desigual distribución de puestos jerárquicos entre hombres y mujeres es un fenómeno amplio que en todos los casos evidencia la dimensión cultural, simbólicamente construida sobre la naturalización de las diferencias que expresan la persistencia de relaciones de poder asimétricas. A los fenómenos de segregación vertical se suman los de segregación horizontal que denotan la concentración de mujeres en actividades socialmente subvaloradas. En sus trayectorias laborales, las mujeres se topan no solo con techos sino también con paredes de cristal. Estas representan muros invisibles, que segmentan su desarrollo educativo y ocupacional y las concentran en sectores menos

escalones más altos de la escalera corporativa, independientemente de sus calificaciones o logros (Federal Glass Ceiling Commission, 1995, citado por CIPPEC 2019). A partir de la década de 1990, el concepto se masificó y se ha utilizado para describir la falta de representación femenina en puestos de decisión de diferentes sectores y la falta de movilidad ascendente de mujeres en el sector privado y público (Benscho y Brouns, 2013).

dinámicos, menos valorados socialmente y peor remunerados. Esta segregación surge a partir de dinámicas sociales, que comienzan en la infancia, y se evidencian en la feminización de actividades como el trabajo doméstico, la educación y la salud, que reflejan la extensión laboral de las actividades que las mujeres realizan al interior de los hogares. Estos procesos tempranos de socialización binaria se recuperan en estudios recientes sobre la inserción predominantemente masculina en el campo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática (CTIM) que señalan por ejemplo, cómo niños y niñas dibujan figuras masculinas cuando se les pide que identifiquen a una persona trabajando en un laboratorio (Hanson, 1996; Ceci, Williams y Barnett, 2009; Ceci y Williams, 2010; Griffith, 2010; Diekman, Brown, Johnston y Clark, 2010).

El informe de PNUD sobre “Género en el Trabajo. Brechas en el acceso a puestos de decisión” del año 2014 presenta datos del total de aglomerados urbanos del país en los que la representación femenina en puestos de decisión en el sector público pasa del 40% al 50% entre 1996 y 2012, mientras que en igual período en el sector privado se observa un crecimiento del 20,3% al 28%²⁷. Pese al aumento de participación femenina su inserción se produce de manera concentrada en determinadas ramas de actividad. Si bien tanto mujeres como varones se insertan principalmente en actividades de comercio (28%), el resto de las jefas y directivas se emplean en actividades vinculadas con la enseñanza (15,6%) y la administración pública (10,4%). Entre los varones, en cambio, la mayor concentración se da en la industria manufacturera (15,1%) y en la construcción (12,4%).

Si bien la administración pública es un ámbito en el que las mujeres alcanzan mayores niveles de paridad con los hombres, existen ciertos grupos que se caracterizan por fenómenos de segregación persistente, como el cuerpo de cancillería, el de magistrado/as y de fuerzas armadas y de seguridad. Según el Informe ELA del año 2011 el porcentaje de mujeres en puestos de máxima decisión política ascendía al 21,1% en el Poder Ejecutivo Nacional, al 37,7% en el Legislativo (Ley de Cupos de por medio) y a 15% en el Judicial.

Pese a que los estudios sobre las policías suelen destacar la especificidad de su objeto, la información vertida permite plantear que los procesos de inserción segregada de las oficiales de la Policía Federal admiten su comparación y asimilación con otros espacios de trabajo,

²⁷ PNUD (2014): *Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión. Aportes para el DH en Argentina 2014* Número 8.

rechazando su exotización extrema (Frederic, et al. 2013). En los capítulos subsiguientes la inscripción subjetiva de sus trayectorias permite hallar identificaciones que ponen en cuestión la insularidad del espacio profesional policial respecto de otras inserciones laborales posibles.

El cuadro Nro. 5 desglosa la información sobre el acceso a posiciones jerárquicas según escalafones y agrupamientos y permite visibilizar el bloqueo progresivo en el acceso a las posiciones superiores, especialmente a partir del rango de Comisario/a, que en los agrupamientos menos numerosos redundaba en una restricción casi absoluta. El escalafón de seguridad es el más numeroso y es el único en el que las mujeres logran insertarse, como minoría, en los puestos más altos de la pirámide. En los agrupamientos de apoyo y profesional, más reducidos en su cantidad de miembros, la limitación a los puestos superiores es total.

De esta manera, el mero aumento de la cantidad de mujeres en las instituciones policiales no constituye por sí mismo una transgresión a la prohibición de mando (Pruvost, 2008). El proceso de lento reconocimiento a la igualdad formal entre varones y mujeres que se expresa en la posibilidad de promover ascensos hasta el cargo de Comisario y el acortamiento del tiempo de permanencia en el cargo de siete a cinco años en el año 1995, sumado a la reforma normativa dictada en el año 2001 que suprime el principio de precedencia (según el cual a misma jerarquía prima la autoridad masculina), iguala la exigencia de antigüedad en el cargo para cursar ascensos y habilita a las mujeres a acceder al rango de Comisario/a General asimilándolas al desarrollo de carrera de los hombres, sumado a las reformas implementadas a partir de la creación del Ministerio de Seguridad constituyen acontecimientos que amplían el horizonte de expectativas profesionales para las oficiales pero tiene impacto en la redistribución de posiciones de mando fragmentada, que al decir de Susana Durao (2017) permite identificar un proceso de feminización inacabado.

Cuadro Nro. 5a: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019.

Agrupamiento	Escalafón	Grado	2015		2017		2019	
			Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Seguridad	Seguridad	Crio Gral	1	8	2	12	1	8
		Crio May	4	38	6	55	5	43
		Crio Insp	11	73	7	102	5	99
		Crio	29	340	31	275	32	333
		Subcrio	87	475	85	320	169	270
		Principal	237	498	188	298	120	301
		Insp	193	565	166	366	139	330
		Subinsp	163	492	168	339	146	223
		Ayudante	247	515	214	295	515	625

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Cuadro Nro. 5b: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019:

Agrupamiento	Escalafón	Grado	2015		2017		2019	
			Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Apoyo	Bomberos	Crio Gral	-	1	-	2		1
		Crio May	-	4	-	2		2
		Crio Insp	-	12		10		9
		Crio	-	34		17		26
		SubCrio	-	55		33		20
		Principal	3	110		29	2	30
		Inspector	2		4	37	8	34
		Subinsp	8	74	2	40	4	31
		Ayudante	8	77	10	57	30	113
	Comunicaciones	Crio Gral	-	1		2		1
		Crio May	-	4		4		5
		Crio Insp	-	8		8		9
		Crio	-	27		23		34
		Subcrio	-	62		65	1	60
		Principal	-	71		56		39
		Inspector	4	33	4	32	6	37
		Subinspector	8	44	11	60	12	53
		Ayudante	21	71	52	79	94	134

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Cuadro Nro. 5c: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019:

Agrupamiento	Escalafón	Grado	2015		2017		2019	
			Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Profesional	Sanidad	Crio Insp.		1		2		2
		Crio		3		1		3
		Sub Crio		4		3		4
		Principal	2	8	3	9	1	6
		Inspector	3	4	2	3	2	3
		Subinspector	4	4	3	4	5	9
	Jurídico	Crio Insp.						
		Crio		2		2		4
		Sub Crio		3		3	1	2
		Principal	2	2	1	2	2	2
		Inspector	2	3	3	6	2	4
		Subinspector	1	5	2	2	2	3
	Técnico	Crio Insp.				1		1
		Crio		1				1
		Sub Crio		1	1	2	4	1
		Principal	6	2	4	1	1	3
		Inspector	4	4	6	5	6	3
		Subinspector	3	3		2		2
	Veterinario	Crio		1		1		
		Inspector			1		1	
		Subinspector	1		1		3	
	Músico	Crio		1		1		3
		Sub Crio		2		2		
		Principal				1		1
		Ayudante			2	1	2	4
		Insp.		1				2
		Subinspector		2		2		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

4.3. Aumento de la participación femenina con formación universitaria:

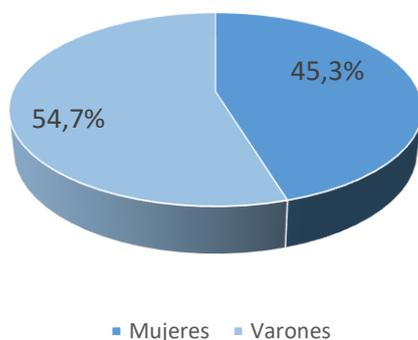
El fenómeno de segregación vertical observado a través de la distribución de posiciones jerárquicas se complementa con el análisis del nivel de formación profesional obtenido por las mujeres desde el año 1977 en el Instituto Universitario de la Policía Federal. El IUPFA es una institución nacional de estudios superiores orientada al área disciplinar de la seguridad y los estudios policiales, creada en agosto de 1974 y es el principal soporte académico de la PFA al

incorporar a la totalidad de las escuelas de formación profesional, especialización y capacitación de la institución²⁸. Desde el año 2005 se egresa de la Escuela de Cadetes con el título de Técnico Superior en Seguridad pudiendo articularse titulaciones de grado y posgrado en el instituto. La oficialización de los títulos se produjo cuando el Ministerio de Educación de la Nación aprobó la resolución en 2007 -retroactiva a 2005- y desde el año 2012 se garantiza la gratuidad de los estudios para el personal policial. En el año 2014 se puso en ejecución (Resolución Nro 600/2014 del Ministerio de Seguridad) la articulación de carreras de niveles de pregrado, grado y posgrado según orientación y escalafón que permiten establecer un plan de carrera desde la formación de oficiales donde se obtiene el diploma de técnico superior, si bien se dictan más títulos de grado en la institución.

Los datos obtenidos en la Secretaría Académica del IUPFA sobre graduados de carreras de pregrado, grado y posgrado que se analizan a continuación son de carácter provisorio ya que presentan omisiones respecto del origen de los diplomados (cuerpos de sub oficiales u oficiales) y de la fecha de graduación (particularmente de carreras denominadas biomédicas). Un total de 561 casos en los que se omiten fechas de egreso o se consigna “anulado” han sido desestimados. El universo analizado comprende un total de 9. 658 titulados entre los años 1977 a 2018. Entre ellos las mujeres constituyen el 45,3% del total de diplomados de carreras de pregrado y grado entre el año 1977 y el 2018 y el 21,7% de los diplomados en carreras de posgrado que comprende un subgrupo de 59 casos.

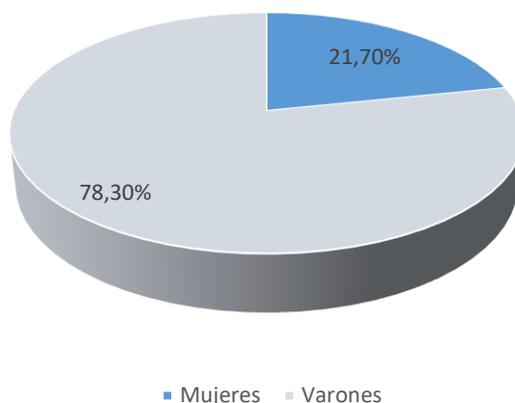
²⁸ Para ver más información consultar: <https://www.iupfa.edu.ar/institucional.html>.

Gráfico Nro 6: Graduados de títulos de pregrado y grado según sexo. IUPFA. Años 1977-2018:



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Gráfico Nro.7: Graduados de títulos de Posgrado según sexo. IUPFA. Años 1980 - 2018:



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Las mujeres aumentan sensiblemente su calificación de nivel superior a partir del año 2002 invirtiendo la tendencia original de predominio masculino especialmente en las carreras de pre grado. Esa evolución es consistente con las mayores oportunidades formales de desarrollo de carrera que ofrecen los cambios estatutarios que se implementan en las reformas del año 2001 y del año 2010 cuando se produce la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación, momento a partir del cual las mujeres comienzan a superar a sus pares varones en el acceso a titulaciones de pre grado y grado. Los datos educativos analizados en perspectiva con la

información recabada sobre acceso a cargos permiten plantear algunas reflexiones sobre la matriz institucional en la cual las mujeres objeto de esta investigación desarrollan sus trayectorias. En primer lugar, y tomando en consideración la información analizada en el capítulo anterior, la institución policial atraviesa un proceso de profesionalización que desde comienzos del siglo XXI se expresa en el aumento de intervenciones en materia formativa tanto en los institutos de formación de carrera como en las instancias de capacitación permanente y en las oportunidades de acceso a titulaciones de nivel superior. Dicho aumento de oportunidades en materia formativa es aprovechado especialmente por las mujeres que logran invertir las tendencias históricas de acceso a diplomas de nivel superior y que en palabras de Susana Durao (2017) las convierte en protagonistas de un cambio institucional.

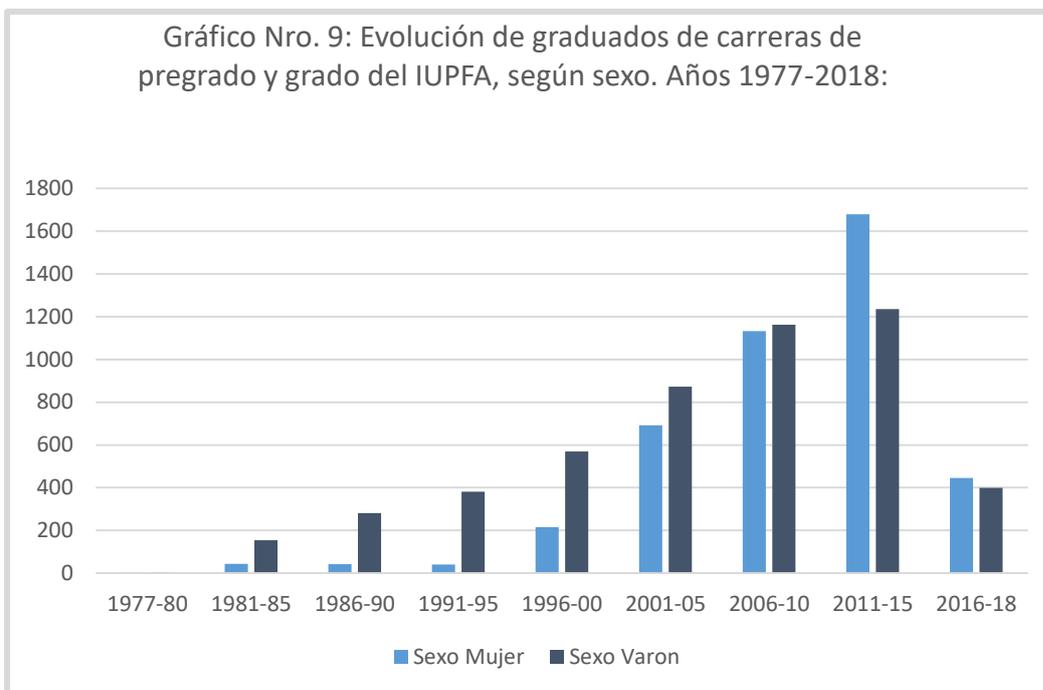
Dicha transformación admite tres reflexiones conexas de distinto tenor. Por una parte y atento a una problemática que excede al ámbito de las fuerzas de seguridad, el aumento en la participación de titulaciones reproduce, en parte, mecanismos de segregación de género expresados en la concentración de las mujeres en titulaciones caracterizadas como feminizadas. Por otra parte, la inversión de las tendencias en las estadísticas educativas no alcanza a quebrar el bloqueo progresivo de acceso a cargos de mayor jerarquía, lo cual permite caracterizar al proceso de profesionalización incipiente como inacabado. Por último, la persistencia de los mecanismos de segregación vertical admiten particularidades propias en la institución policial que se expresan, en parte, en la ambigua y diferencial valoración de los saberes y competencias demandados para acceder a posiciones de conducción. Dicha evaluación y valoración es ejercida en la praxis institucional por las juntas de calificación policial²⁹ que no han visto discontinuada su autonomía en la aplicación de criterios de promoción y ascenso de carrera pese a los distintos procesos de reforma organizacional que intentan instalar un gobierno político de la seguridad.

²⁹ Las Juntas de Calificaciones son organismos asesores de la Policía Federal Argentina, que tienen a su cargo la evaluación de las condiciones generales del personal policial en materia de promociones, ascensos e informes desfavorables del personal.

Cuadro Nro. 8: Graduados de carreras de pregrado y grado del IUPFA según sexo y años 1977 – 2018.

Año	Sexo	
	Mujer	Varón
1977	1	2
1980	2	1
1981	4	20
1982	2	27
1983	11	16
1984	15	42
1985	12	49
1986	14	64
1987	8	61
1988	2	59
1989	11	42
1990	7	55
1991	6	75
1992	10	85
1993	8	98
1994	7	59
1995	9	64
1996	17	74
1997	25	80
1998	37	99
1999	70	140
2000	67	176
2001	85	119
2002	120	191
2003	115	193
2004	173	146
2005	199	224
2006	185	207
2007	194	272
2008	255	223
2009	243	264
2010	256	197
2011	286	266
2012	337	262
2013	312	195
2014	294	160
2015	451	353
2016	283	307
2017	146	80
2018	16	12
Total	4295	5059

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Las mujeres aumentan sensiblemente su calificación de nivel superior a partir del año 2000 invirtiendo la tendencia original de predominio masculino especialmente en las carreras de pre grado. En los cuadros Nro. 10 y Nro. 11 puede observarse que su participación se concentra en titulaciones asociadas al peritaje documental (función que se desempeña habitualmente en oficinas), la asistencia de la salud (ejercida en el Hospital Médico Policial Churruca Visca) y la asistencia social. Las áreas disciplinares con incumbencias reconocidas y valoradas en el tratamiento de la seguridad como el Derecho y la Criminología ocupan un lugar destacado en las elecciones tanto de hombres como de mujeres. Por su parte, los hombres están sobrerrepresentados en carreras técnicas, de aplicación tecnológica y tratamiento de accidentes y siniestros. En síntesis, la composición según sexo de las titulaciones obtenidas en el Instituto Universitario de la Policía Federal expresa en parte las tendencias generales de elecciones afines a un esencialismo de género que asigna las funciones de cuidado según estereotipos de masculinidad y femineidad. En una organización que tiene como una de sus competencias destacadas la posibilidad de ejercer la fuerza y en este sentido de imprimir la muerte, las tareas vinculadas directamente con el cuidado de la vida están sobre representadas por mujeres.

Puede señalarse el valioso relevamiento realizado por el Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad de febrero de 2011, releva un conjunto de variables socio demográficas fundamentales para la emisión de la Resolución 58/11 en la cual se modificaron aspectos del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales de los integrantes de las fuerzas federales, pero que no profundiza en el acceso a posiciones de mando ni tuvo continuidad en años posteriores.

En este informe la percepción de la amplia mayoría de los varones (78,7%) sostiene que tanto hombres como mujeres tienen igual posibilidad en los ascensos, mientras que en las mujeres esa percepción desciende al 54,3%. Las situaciones de discriminación en los criterios de promoción de grado son visualizadas en forma diferenciada según el sexo del/la respondiente. Para el 43,1% de las mujeres, ellas tienen menos posibilidades que los hombres para ascender; por el contrario, solo el 14,7% de los varones sostiene que las mujeres se encuentran más beneficiadas en estas situaciones.

Frente a un listado de tareas se consultó quiénes están mejor preparados para ejercerlas. Las tareas y acciones en la que los hombres están menos capacitados son las que se adjudican estereotipadamente como atributos de las mujeres: cuidado, atención, contención afectiva, formación, etc. Atributos supuestamente femeninos que se trasladan del espacio familiar al laboral. En cambio, los hombres son, según la opinión de los y las encuestados/as, los más capacitados para tareas de comando, patrullaje, represión, enfrentamiento armado, vigilancia y custodia y para ocupar puestos de mando. “El sujeto a evaluar por este sistema de selección no es neutro ni abstracto, sino que es un *masculino* que mantiene ventajas inicialmente sostenidas en la coincidencia entre la *naturaleza* y la *profesión*. Bajo la formalidad burocrática weberiana impersonal, abstracta y en apariencia asexuada, se descubre un mecanismo de neutralidad enmascarada según el cual las mujeres que acceden a espacios de jefatura no pueden dar cuenta de idoneidad y capacidad para su ejercicio” (Daverio, 2009:108).

Cuadro Nro. 10: Graduados de carreras de pregrado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018.

Carreras de Pre Grado	Sexo	
	Mujer	Varón
Calígrafo/a Público Nacional	246	66
Enfermero/a Universitario	138	35
Esp. en Investigación Científica del delito	116	96
Esp. Medicina Legal	22	14
Esp. en Docencia Universitaria	17	8
Perito en Balística	183	426
Perito en Documentología	416	471
Perito en Papioscopia	360	368
Tec. Univ. en S. P. Y C. O. en Tec. Inf. y Comun. Fed.	47	45
Tec. Sup. en Invest. Periciales	1	
Tec. Sup. En Seguridad Pública y Ciudadana	10	35
Tec. Univ. en Seg. P. y C. O. en Siniestro	13	61
Tec. Univ. en Seg. Pub. y Ciud. O. Criminalística	56	9
Tec. Univ. En Seg. Pub. y Ciud. O. a la FC. POL.	137	205
Tec. Univ. en Balística y Ar. Portatil	51	56
Tec. Univ. En Protección contra Incendios	6	25
Tec. En Accidentología y Prevención Vial	34	110
Inst. Quirúrgica Profesional	190	7
Total:	2043	2037

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Cuadro Nro. 11: Graduados de carreras de grado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018.

Carreras de Grado	Sexo	
	Mujer	Varón
Abogado/a	779	1003
Lic. en Relaciones Internacionales	135	115
Lic. en Accidentología y Prevención Vial	23	100
Lic. en Criminalística	438	317
Lic. en Seguridad	95	822
Lic. en Seguridad Ciudadana	1	2
Lic. en Sist. de Seguridad en Telecomunicaciones	13	215
Lic. en Acción Social	65	
Lic. en Trabajo Social	317	107
Lic. en Ciencias Penales Y Sociales	91	342
Lic. en Enfermería	156	39
Lic. en Org. Y Asistencia de Quirófanos	145	2
Ing. en Gestión de Siniestros y Seg. Ambiental	6	60
Ing. en Telecomunicaciones	13	121
Total:	2277	3245

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Cuadro Nro. 12: Graduados de carreras de posgrado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018.

Carreas de Posgrado	Sexo	
	Mujer	Varón
Maestría en Investigación Científica del Delito	1	3
Maestría en Medicina Legal	2	
Maestría en Seguridad Pública	9	44
Total	12	47

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Respecto a la valoración de los saberes en la práctica policial, la especificidad del campo profesional debe ser pensado tomando en consideración la distancia existente entre la heterogeneidad de tareas de su quehacer cotidiano y la homogeneidad simbólica del sujeto policial. En este sentido Dominique Monjardet (2010) señala que el proceso de constitución del campo es precisamente el inverso al de las profesiones basadas en el monopolio de un conocimiento técnico específico que demanda para sí el reconocimiento y la validación de

calificaciones y competencias. Es la voluntad política de controlar el uso de la fuerza en un territorio lo que habría motivado a los Estados a crear una institución y una profesión competente en su ejercicio. Esta interpretación permite comprender la dinámica según la cual las instituciones de seguridad consolidaron amplios espacios de poder formal e informal, sin que la formación y las calificaciones profesionales anticiparan el dominio del campo. A contramano del desplazamiento histórico del paradigma de las calificaciones al de las competencias actitudinales en los procesos de organización del trabajo posfordista, la profesión policial desde sus orígenes pone en valor una serie de aptitudes por definición potenciales y de evaluación subjetiva representada en un sujeto institucional que encarna valores socio-históricamente asignados al varón.

Pese a que el policiamiento involucre tareas tan diversas como “capturar a un delincuente, llevar al gobernador al aeropuerto, retirar a una persona borracha del interior de un bar, dirigir el tránsito, controlar multitudes, cuidar a niños perdidos, administrar socorros médicos e intervenir en peleas familiares” (Bittner, 1970: 136) la organización policial sostiene su unidad utópica en la posibilidad de hacer uso de la fuerza. Los trabajos pioneros de Reiner (2002), Bittner (1970) y más tarde Monjardet (2009) –todos en re lectura weberiana- desmitifican las tareas policiales pese a que el uso potencial de la fuerza opere como eje organizador y aglutinante de la identidad corporativa. Esta facultad especial y exclusiva que legitima el uso del recurso de la violencia otorga una homogeneidad simbólica que se instala en el proceso inicial de formación policial y se traduce en el ejercicio profesional en la valoración diferencial de aquellas funciones que mejor se aproximen al modelo típico ideal que la define. En tanto el potencial uso de la violencia implica el riesgo de muerte en el proceso de trabajo como una de las características distintivas de la profesión, las funciones en las que se expone la vida son particularmente jerarquizadas y valoradas. “Para los policías, la pérdida de la vida es el máximo acto de entrega, reconocido también institucionalmente no sólo por lo expresado en los medios de comunicación de la PFA, sino también en la ley misma, ya que el hecho de morir en y por el cumplimiento del deber puede implicar un ascenso en el escalafón -aspiración constitutiva de las trayectorias personales e institucionales que establece la PFA- (Calandrón, 2013: 102). El sujeto institucional que mejor se aproxima al cumplimiento del deber policial es aquel que se desempeña en funciones de prevención y represión del delito y mantenimiento del orden público capaz de poner en acto o escenificar una serie de competencias generizadas

como el valor, la fuerza, la resistencia y la perspicacia pero que no requieren de titulaciones formales específicas y son difíciles de transmitir a través de una grilla de calificaciones.

Los procesos de reforma institucional que promueven la regulación de la administración del personal y la aplicación de pautas profesionalistas en el marco del enfoque del gobierno político de la seguridad no logran discontinuar la autonomía de las juntas de calificación policial en la aplicación de criterios de promoción y ascenso, entre los cuales el nivel de calificación profesional no es especialmente considerado. En una organización que vuelve institucional lo no escrito (Suarez de Garay, 2006) y que pone en valor la lealtad, la pertenencia y la jerarquía como pautas informales, los criterios formales para asignar promociones y ascensos remiten a una serie de calificaciones y competencias amplias y subjetivas como las “aptitudes morales, profesionales, físicas e intelectuales, conducta, concepto, participación en cursos regulares y especiales y todo otro antecedente que sirva para evaluar las condiciones generales del calificado³⁰”.

La información cuantitativa producida y analizada en este capítulo permite vislumbrar nudos conceptuales a profundizar en capítulos subsiguientes y comprender tanto el marco constrictivo en el que se inscriben las experiencias subjetivas de ascenso profesional de las entrevistadas como sus posibilidades agenciales de improvisación y transformación. Entre ellas puede señalarse que el aprovechamiento de las mejores oportunidades de formación profesional, que en parte se concentran en carreras feminizadas expresando su identificación con una división sexual de roles y funciones heteronormativa, también habilita la construcción de senderos ascendentes en áreas no operativas de la institución que cobran mayor relevancia en los últimos veinte años como las de formación y atención de la violencia de género.

4.5. Recapitulando:

En este capítulo se produce un cuerpo de información cuantitativa que permite identificar un proceso de feminización progresivo del cuerpo de oficiales de la PFA de alcances parciales y selectivos. En la segunda parte del capítulo se destaca que las mujeres aumentan sensiblemente su calificación de nivel superior a partir del año 2002 invirtiendo la tendencia

³⁰ Reglamentación de la Ley Nro. 21.965 para el personal de la Policía Federal Argentina, en su redacción actual establecida por la Ley Nro. 22. 668.

original de predominio masculino especialmente en las carreras de pre grado. Esa evolución es consistente con las mayores oportunidades formales de desarrollo de carrera que ofrecen los cambios estatutarios que se implementan en las reformas del año 2001 y del año 2010.

Los datos educativos analizados en perspectiva con la información recabada sobre acceso a cargos permiten plantear algunas reflexiones sobre la matriz institucional en la cual las mujeres objeto de esta investigación desarrollan sus trayectorias. Dichas reflexiones giran en torno del proceso de profesionalización incipiente protagonizado por las oficiales y su carácter inacabado en tanto no permite invertir las tendencias a la masculinización de las posiciones más altas de la pirámide organizacional. Por otra parte, la persistencia de los mecanismos de segregación vertical admiten particularidades propias en la institución policial que se expresan, en parte, en la ambigua y diferencial valoración de los saberes y competencias demandados para acceder a posiciones de conducción. Se sugiere que la concentración parcial en titulaciones feminizadas puede habilitar la construcción de vías ascendentes en áreas no operativas que cobran mayor dinamismo en los últimos veinte años.

La información cuantitativa producida y analizada en este capítulo permite vislumbrar nudos conceptuales a profundizar en capítulos subsiguientes y comprender tanto el marco constrictivo en el que se inscriben las experiencias subjetivas de ascenso profesional de las entrevistadas como sus posibilidades agenciales de improvisación y transformación que interpelen las relaciones de poder constituidas entre los géneros y problematicen otras dimensiones de su identidad profesional.

CAPITULO 5:

CONTRUIR LA PROFESIONALIDAD DESDE LOS MARGENES

Una trayectoria profesional puede definirse como el recorrido por los distintos puestos de trabajo y actividades laborales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro, meso y macrosociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, lo institucional, la profesión y las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral. (Panaia, 2007). En este caso, la etapa de formación y el ingreso a la carrera policial constituyen el inicio de una trayectoria en la cual existe linealidad entre los estudios cursados y el ejercicio profesional posterior. Todos aquellos que, habiendo cumplido con los requisitos de ingreso, si aprueban la fase de formación, tienen garantizado el ingreso a la institución. Esta continuidad es favorecida por la percepción de un estipendio mensual que reciben quienes ingresan a la carrera de oficiales durante los tres años de formación. Desde esta perspectiva el empleo en las agencias de seguridad estatales puede pensarse como un mercado de trabajo cerrado donde la contratación de los puestos de trabajo está subordinada a reglas impersonales de reclutamiento y promoción (Paradeise, 1984).

La comprensión del proceso de inmersión institucional y construcción inicial de la identidad profesional de las entrevistadas en tanto fase significativa de sus trayectorias es abordada a través del análisis de las argumentaciones que motivan la decisión del ingreso a la carrera junto con la etapa de formación policial. En este capítulo y en el próximo se reconstruyen los tres momentos que Dubar (2015) identifica en la modelización de la identidad profesional, el momento previo al ingreso al estudio de la profesión, la etapa de formación institucionalizada y el tiempo de ejercicio profesional posterior a la graduación. En cada una de estas etapas el sujeto posee un margen de acción reflexiva que le permite edificar su identidad profesional a partir de su experiencia subjetiva. Iniciar el proceso de reconstrucción rememorativa con las entrevistadas por aquellos fenómenos que motivan la elección de carrera facilita la interrogación sobre sus anticipaciones vocacionales y permite comprender al trayecto profesional como organizador de otras dimensiones identitarias, como el género, el origen familiar y la condición socioeconómica. En la primera parte del capítulo se indaga sobre estos

procesos decisorios, así como sus posibles reconfiguraciones a lo largo del tiempo y en la segunda parte del capítulo se reflexiona sobre el proceso de formación de carrera en búsqueda de los rastros de su carácter generizado, entendiendo que esta etapa instruye sobre normas, ritos, tradiciones y prácticas una determinada organización social de las relaciones de poder no solo entre cadetes e instructores sino también entre los géneros que si bien no es rígida, sino mutable, ofrece características particulares según las cuales toda identidad que no asimile una masculinidad normativa es sistemáticamente subordinada. Entendiendo que la construcción de la identidad profesional policial está relacionada con la sobre valoración de un conjunto de atributos masculinizantes, es posible pensar al género como una dimensión relacional a través de la que las mujeres son sistemáticamente asignadas a una posición subalterna. Se propone que la posibilidad de reconocimiento autorreflexivo de esa posición marginal en el entramado de relaciones de poder habilita una distancia privilegiada para interpelar la pretendida homogeneidad de la identidad profesional, matizando su asimilación lineal y uniforme, cuestionando otras formas de alteridad del sujeto policial, especialmente aquella que lo opone a la condición de civilidad. En este punto, la sociología del trabajo posee una amplia tradición de investigaciones centradas en la noción de identidad profesional en las que se recurre a la comprensión de los procesos biográficos personales y a los procesos identitarios grupales en las que se constata la existencia de una amplia diversidad de discursos, creencias y prácticas por parte de los trabajadores, pese a pertenecer a una misma categoría socio profesional u organización. La vinculación a una misma clasificación profesional no es suficiente para comprender sus experiencias ni la construcción de sus identidades (Dubar, 2002). La identidad profesional es diversa porque está atravesada por otras formas de identificación social, como el género, que impactan en las trayectorias de sus miembros y en las lógicas de acción desarrolladas en la situación de trabajo.

La perspectiva desde la cual se analizan la decisión de ingreso a la carrera y el proceso de socialización inicial propone que la insularidad o exotización extrema (Frederic, 2014) del objeto policial puede ser matizada si se exploran un conjunto de sentidos que son comunes a otros actores del mundo del trabajo. Desde hace más de veinte años, la primera salida a trabajo de campo que deben realizar nuestros estudiantes de grado en la materia Sociología Laboral (Cátedra Panaia) en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires requiere que se les pregunte en una breve entrevista a distintos trabajadores qué significaba

el trabajo para ellos. A través de tantos años de docencia universitaria atenta a las transformaciones de la heterogénea estructura productiva y laboral de la Argentina los sujetos a entrevistar fueron trabajadores y trabajadoras fabriles (de distintos sectores de actividad y tamaño de empresa), dueños y dueñas de pequeños y medianos emprendimientos económicos, profesionales liberales, comerciantes, trabajadores y trabajadoras de cuello blanco, cooperativistas en empresas recuperadas, pasantes, desocupados y desocupadas, pero nunca miembros de fuerzas armadas y de seguridad. Inicialmente la consigna parece sencilla: encontrar sujetos pertenecientes a los segmentos socio-demográficos asignados, pautar una entrevista, realizarla, des-grabarla y presentar su primer informe de campo. Desde la primera clase, se invita a los estudiantes a reflexionar sobre la importancia de la formación metodológica en la construcción del conocimiento sociológico.

De más está decir que una semana más tarde los estudiantes vuelven a clase con algunos conflictos, cuestionamientos al equipo docente y la necesidad de compartir sus experiencias personales. Aducen, inicialmente, que la pregunta es ambigua, los entrevistados y entrevistadas dudan y luego -la mayoría- comienza a hablar. La categorización ulterior que se construye en clase en base a las respuestas obtenidas, no difiere demasiado de aquellas que pueden encontrarse en los estudios sobre el campo policial. El profesional policial comparte con el amplio y heterogéneo universo de trabajadores ese abanico de representaciones que identifica al trabajo como un medio digno para garantizar la subsistencia, o como un fin en sí mismo que proyecta la realización personal y la obtención de prestigio social.

A partir de allí, y sin ánimos de exhaustividad, la voz de los sujetos expresa una diversidad de construcciones de sentido sobre el mundo del trabajo: La pertenencia a familias que han forjado un relativo bienestar en la pequeña y mediana industria o en tradicionales profesiones liberales capaces de transmitir un patrimonio relacional que facilita la inserción en el campo laboral, la socialización temprana en el manejo de máquinas, herramientas o *fierros* (categoría nativa que en estos grupos remite a motores y no a armas), la disciplina y esfuerzo asociado al trabajo en la planta (la figura icónica del taller como espacio de observación de los estudios del trabajo), la naturalización de trayectorias precarias, inestables y marcadas por salidas y entradas cíclicas del mercado de trabajo informal, el orgullo de ser la primera generación de graduados universitarios en la familia.

Quienes se desempeñan en la profesión policial no son ajenos a estos ejes que organizan muchos de los sentidos en torno del mundo del trabajo. Buena parte de las referencias recién señaladas podrían ser significativas entre las representaciones que los y las policías tienen del sentido de su labor. Especialmente oportuna es la tensión entre vocación y profesión acuñada por el pensamiento weberiano para comprender el quehacer del servidor público que excede largamente a la actividad policial. Desde la perspectiva interaccionista, Hughes (1997) plantea que algunas actividades – médicas, militares, educativas, religiosas, agrícolas- se caracterizan por un involucramiento totalizante con la institución de pertenencia constituyéndose en la identidad que hegemoniza la presentación del yo frente al mundo. El dominio de ciertos saberes y prácticas es una fase ineludible para adquirir la licencia o autorización del ejercicio reservado de una función que permite dirimir el mandato o misión específica de una profesión en la división social del trabajo. En estos casos, el proceso de socialización desde las primeras etapas de inserción y formación es relevante para comprender la construcción de la profesionalidad. Marc y Pruvost (2011) sostienen que la profesión policial –sin ser tan restrictiva en términos de estilos de vida como la militar- corresponde particularmente a esta definición. La formación es entonces una etapa central en el proceso de iniciación a una cultura profesional que además autoriza a llevar a cabo una misión sobre la cual se ejerce un dominio reservado (Marc y Pruvost, 2011).

En todas las profesiones establecidas (Hughes 1950), su ejercicio requiere de un proceso de formación prescripto por la propia institución profesional reconocido por la autoridad estatal. La etapa formativa no solo supone la adquisición de ciertos saberes y técnicas indispensables, sino también la asimilación de un conjunto de actitudes, conciencia profesional y solidaridades que se proponen constituir una unidad moral (Hughes, 1950: 34) que no está exenta de tensiones y cuestionamientos.

5.1. La decisión de ingresar a la carrera policial:

Las razones que esgrimen los y las policías para su ingreso a la institución son múltiples, pero puede reconocerse en ellas la tensión entre vocación y profesión acuñada por el pensamiento

weberiano para comprender el quehacer del servidor público o social. Panaia (2008) recupera las propuestas teóricas de Abbot (1988) y de Dubar y Tripier (1998) en sus análisis de las profesiones de servicio que reorganizan esta dualidad en tres universos significativos. Un primer sentido se vincula con el término “profesión de fe” de contenido religioso y que remite a las palabras *calling* o llamado en lengua inglesa y *beruf* en idioma alemán. En el segundo sentido, definido como “ocupación con la cual uno se gana la vida”, la profesión es la actividad remunerada, se trate de una actividad independiente, asalariada, dependiente o liberal. La profesión es, en este sentido, lo que aporta a la subsistencia gracias a una renta económica. En el tercer sentido, definido como “conjunto de personas que ejercen un mismo oficio”, el sentido del término profesión está próximo al de corporación o grupos profesionales, designando al conjunto que tiene el mismo oficio o el mismo estatus profesional. La ambigüedad está en el pasaje del sustantivo al calificativo ya que profesión no es lo mismo que profesional. Esta polisemia favorece toda suerte de manipulaciones simbólicas (Panaia, 2008: 13)

Los estudios desarrollados en los países centrales de habla inglesa o francesa que abordan esta temática son menos numerosos que aquellos que abordan la etapa formativa de las fuerzas policiales (Mc Namara, 1967; Manning, 2003; Monjardet y Gorgeon, 2003; Pruvost y Rohadrik, 2007; Van Maanen, 1973). En ellos se privilegian argumentaciones que también remiten a la dualidad entre un sentido vocacional (sentido sacrificial, altruista y de servicio a la comunidad que se conforma y reconforma en distintos momentos biográficos según la perspectiva adoptada) y un sentido profesional pragmático (que encuentra en la carrera policial una vía de inserción laboral estable, pero también acceso a la formación universitaria, y que incluso puede habilitar senderos ascendentes en el mercado de trabajo) que admite reconfiguraciones a lo largo de las trayectorias laborales y que puede sintetizarse en el interrogante sobre si el sujeto policial “nace” o “se hace”. La endogamia o pertenencia a redes de parentesco directas o indirectas constituye una tercera dimensión privilegiada entre los argumentos causales de la elección de carrera.

Entre las referencias señaladas se recupera el estudio de Genevieve Pruvost y Ionela Roharik (2007) quienes señalan el escaso interés que han despertado las fuentes de la vocación policial y advierten sobre su relevancia como indicador del tipo de concepción profesional que encubren, en particular de tipo preventivo o represivo. En un relevamiento realizado a más de

5.000 policías pertenecientes a distintos rangos y departamentos las autoras analizan las motivaciones de hombres y mujeres para convertirse en policías y pese a las distancias existentes con el caso francés, algunos de los lineamientos planteados por las autoras resultan de interés para esta investigación. Se preguntan por la pertenencia a familias policiales y por el momento biográfico en el que surge el interés por la carrera y proponen como motivaciones iniciales aquellas vocacionales (de tipo heroico, riguroso o de servicio público) o realistas (el interés por insertarse en un empleo público que ofrece estabilidad laboral). Aquí se recuperan algunos de los hallazgos obtenidos según los cuales, y pese a los estereotipos más comúnmente formulados, la mujeres no ingresan más a la policía que los varones por una vocación social y altruista. Por otra parte y en contra de lo esperado, entre las mujeres incide positivamente una concepción vocacional de tipo “riguroso” del quehacer policial (el deseo de hacer cumplir la ley y mantener el orden). Finalmente, y una vez más a contra mano de lo esperado, esta visión rigurosa de la misión institucional no tiene correlaciones positivas con perspectivas represivas, como sí lo tienen la vocación de tipo heroica o aventurera.

Entre los estudios anglosajones, pioneros en este campo en comparación con los franceses, John Van Maanen – especialista en teoría de las organizaciones desde una perspectiva metodológica cualitativa – desarrolló estudios longitudinales sobre las fuerzas policiales en la década del setenta y principios de los ochenta que tienen la riqueza de integrar las motivaciones de ingreso a la carrera policial y el proceso de socialización en la etapa formativa en cuatro fases: anticipación y expectativas (fase inicial), admisión (reclutamiento, recepción en la escuela), reunión con la organización (durante las prácticas) y finalmente la metamorfosis (fase final). En la primera fase señala que en la población estudiada no predomina la vocación por una profesión autoritaria y que se trata sobre todo de jóvenes de la clase obrera en busca de un trabajo estable y remunerado. La segunda fase coincide con el período de ingreso a la etapa de formación y el inicio de la constitución del espíritu de cuerpo (Van Maanen, 1978: 269). Este período tiene el objetivo de imbuir a los reclutas de una visión del rol policial legalista. A lo largo de la tercera fase, el cadete experimenta la complejidad del rol policial en las prácticas profesionales (entrenamiento en el trabajo) que lo enfrenta a la decepción de las expectativas iniciales y fortalece el aprendizaje por imitación de colegas e instructores. La formación entre pares fortalece la internalización de hábitos bajo un sistema informal de premios y castigos que fortalecen solidaridades internas cuanto más hostiles sean

los escenarios de intervención en los cuales se realicen las prácticas profesionales. La última fase refiere a la capacidad del sujeto policial para poner en práctica un rol y una misión que nunca logran alcanzar las expectativas formales. El aprendizaje que permite adaptar expectativas y prácticas profesionales da paso a la metamorfosis de una perspectiva de cumplimiento de las normas como fin en sí mismo a un medio para lograr fines (Van Maanen, 1978: 280).

En América Latina, Suarez de Garay (2006:120) aborda la problemática en un estudio sobre la Policía de Guadalajara que plantea ciertas distancias con el caso aquí analizado³¹. La autora construye una tipología que divide las motivaciones de elección de carrera entre “las posibilidades, la ruta y el terreno”. La primera da cuenta de cómo se relacionan con esta decisión las percepciones, los valores y las vivencias de los individuos en los espacios de socialización primaria: la familia y la escuela. La segunda, refiere a cómo influyen las trayectorias laborales de cada uno. La tercera aborda procesos más relacionados con el imaginario del mundo policial: aquello que lo dibuja, lo recrea y le da forma (Suarez de Garay, 2006: 121).

La pertenencia a redes de parentesco y espacios de socialización primaria integrados por figuras que integran las fuerzas de seguridad contribuye a generar un marco de posibilidades en el cual ingresar a la carrera policial se configura como opción significativa que a su vez, puede recibir refuerzos secundarios a través de la participación en las instituciones de formación escolar o deportiva. En otros términos, la endogamia policial señala la relevancia de comprender los trayectos profesionales como parte de un recorrido biográfico. La segunda categoría recupera los condicionantes económicos, sociales y laborales que impactan en las trayectorias laborales de los sujetos, incluyendo la experiencia del desempleo. La ruta policial expresa entonces una vía de promoción y seguridad laboral motivantes del ingreso a la carrera. Por último, el terreno alude a las idealizaciones construidas en torno al mundo policial. Entre ellos, estereotipos tales como la intrepidez, la valentía o el arrojo pueden combinarse con nociones altruistas y de defensa de la justicia. Analizando la problemática de la violencia laboral contra las mujeres en la policía mejicana, Tena Guerrero y López (2017)

³¹ Siete de los veinticinco entrevistados en esta investigación ingresaron a la institución entre los 25 y 46 años, situación que no se aplica a las fuerzas de seguridad argentinas rígidas en cuanto al límite de edad de ingreso y que plantea el ingreso a carrera en el marco de trayectorias biográficas diferentes.

coinciden en que trabajar en la policía se convierte en una opción laboral disponible, la mayoría de las veces como forma de supervivencia, de superar situaciones de violencia y en otras, incluso o también, como vocación o forma de ganar estatus.

En nuestro país las líneas de indagación teórica plantean una continuidad con los ejes hasta aquí señalados. Frederic (2008, 2009) analiza la dualidad entre la vocación de servicio y la motivación de búsqueda de un empleo seguro a la luz del corte generacional que separa, según las representaciones de los actores, un pasado vocacional de un presente menos comprometido. El lugar que ocupan los vínculos familiares entre los factores que favorecen la inserción y socialización en las fuerzas policiales y armadas es objeto de múltiples reflexiones en la literatura especializada (Calandrón, 2014; Daverio, Badaró, 2009; Galvani, 2009; Da Silva Lorenz, 2016; Melotto, 2013). En su investigación sobre la Policía Federal Argentina, Mariana Galvani (2009) coincide en los ejes que organizan las motivaciones iniciales y acuerda en que ser policía es un oficio que puede transmitirse generacionalmente en la familia. Así, el espacio de socialización inicial va adquiriendo fuerza en el desarrollo de la identidad y la decisión aparece como natural.

Se dispone de un relevamiento realizado por el Ministerio de Seguridad de la Nación³² en el año 2012 a las cuatro Fuerzas Federales en el que se indaga, entre otros, sobre los motivos de ingreso a la carrera. El informe no diferencia a la población encuestada según su pertenencia al cuerpo de oficiales y suboficiales, siendo el primero ampliamente superior al segundo. Pese a las heterogeneidades que pueden permanecer ocultas tras la agregación de datos, vale recuperar un perfil inicial de género según el cual existe mayor presencia de mujeres solteras con relaciones de parentesco al interior de las instituciones, mientras que los varones tienen más propensión a estar casados y pertenecer a redes de parentesco más amplias. Tanto para hombres como para mujeres, su ingreso constituye el más alto del hogar si bien la propensión es mayor entre los primeros (94,2% y 83, 6%). En cuanto a las motivaciones de ingreso a la carrera, la vocación – en tanto concepto amplio y abarcador que no es sometido a categorizaciones ulteriores- congrega a más varones que mujeres (59,9% y 40,1%

³² El informe: “Diagnóstico sobre mujeres y varones en las fuerzas federales y de seguridad” puede consultarse en https://issuu.com/minseg/docs/libroministerior_para_web.

respectivamente) mientras que la búsqueda de un trabajo estable convoca al 40,1% de las mujeres y al 28,1% de los varones en un cuestionario de respuestas múltiples.

Las investigaciones que abordan las motivaciones de ingreso a la policía desde una perspectiva de género son escasas en nuestro país. Aún menos frecuentes son las investigaciones que se concentran en aquellas mujeres que accedieron a posiciones jerárquicas. Se recupera -y en este punto seguimos a la investigación sobre mujeres en la Policía Bonaerense realizada por Andrea Daverio (2017: 44) –la tipología propuesta por Pruvost y Rohadrik (2007) quienes identifican un contenido vocacional que puede adoptar una orientación heroica, una legalista (hacer cumplir la ley) u otra de servicio público y un contenido realista orientado por la búsqueda de un salario estable y de seguridad en el empleo. Incorporan una tercera dimensión a la que denominan “aventurera” y que expresa para las mujeres la motivación a ingresar a una carrera que se percibe como impropia para ellas. Finalmente, la motivación “azarosa” nuclea a quienes identifican acontecimientos contingentes e imprevistos en la decisión de ingresar a carrera.

Entre las pocas mujeres que alcanzaron la superioridad policial, es decir rangos superiores a partir de Comisario/a, ninguna argumenta haber tenido una orientación vocacional para ingresar a la carrera. La pregunta respecto a las razones que motivaron su decisión muchas veces aparece vinculada al contexto socioeconómico y a proyectos biográficos frustrados en los que pueden reconocerse las marcas del origen plebeyo de la familia de origen. Una Comisaria Mayor recuerda:

“Yo quería ser médica. Y era la época que para ser médica tenías que rendir un examen y yo ya estaba trabajando y era muy difícil. Se hacía muy cuesta arriba. Vivía lejos, vivía en provincia. No estaba abierto el escalafón para oficiales femeninos. Era para suboficiales, después cuando se abrió. Yo entré en el 79.” (Comisaria Mayor V.S.)

Otra de las entrevistadas que llegó a ser Superintendente de la PFA, una de las posiciones más altas en la jerarquía policial, también se aleja de la perspectiva vocacional. Ingresar a la policía no es parte de un “proyecto biográfico laboral” inicial (Pries, 1999), ni una respuesta obediente a un mandato familiar, pero se constituye en una alternativa realizable y posible en el marco de un trayecto biográfico familiar que lo naturaliza en la domesticidad de un entorno

próximo. Dubar (2000:35) destaca que pensar el análisis desde las trayectorias introduce la dimensión subjetiva de las experiencias de los sujetos y pone en juego las identidades heredadas y las vividas. Los sujetos reconstruyen sus identidades a partir de las adquiridas en el proceso de socialización y las reconstruyen:

- “Yo ingresé en el año 1975. La presidente era María Estela Martínez de Perón y había una desocupación salvaje. Terminé el bachiller, no quise hacer el comercial porque no me interesaban los números ni el comercio. Fui a buscar un par de trabajos y había colas de 25 personas por un puesto. Entonces mi papá, muy risueño, me dice yo te consigo trabajo. Y yo le dije: usar uniforme no, si entro, entro como personal civil. Es esto por un tiempo. Diez años me pasé diciendo: el año que viene me voy y estuve 42.” (Comisaria Mayor L.S.)

Para la única mujer que alcanzó el rango de Sub Jefa de la Policía Federal Argentina, la motivación inicial de ingresar a carrera también aparece asociada a la búsqueda de un empleo estable y seguro en un entorno familiar de origen popular.

-“Yo entré por la necesidad de tener un trabajo y ayudar a mi mamá, yo no tenía papá y ya en esa época trabajaba mucho”. (Comisaria General M.P.)

El análisis de trayectorias profesionales a partir de entrevistas retrospectivas permite dar cuenta de la interrelación de tres formas de manifestación de lo social. Siguiendo a Meccia (2017) se reconoce la existencia de un yo -representante del nivel microsocioal y abordado en el análisis biográfico- que se mueve afectando y siendo afectado por múltiples vinculaciones interpersonales, grupales e institucionales -el nivel del análisis mesosocioal, abordado en las dimensiones institucionales en este caso- y que, a la vez, se enmarca en un tiempo y un espacio, es decir, que vive inmerso en un momento sociohistórico determinado -el nivel de análisis macrosocioal-.

En el nivel micro socioal, las entrevistadas poseen ciertos atributos comunes respecto de su origen social y sus sociabilidades que coinciden con las investigaciones existentes sobre el campo policial (Calandrón, 2014; Daverio, 2019; Badaró, 2009; Galvani, 2009; Da Silva Lorenz, 2016). Proviene de familias pertenecientes a sectores populares y es habitual la pertenencia a redes de parentesco directas o indirectas que convierten a la carrera policial en una opción

posible frente al desempleo, pero no necesariamente en un mandato familiar y vocacional para ellas.

La pertenencia a redes de parentesco directas o indirectas no solo aparece asociada al argumento vocacional sino también al realista, como opción posible y cercana para ingresar a un mercado de trabajo que ofrece peores condiciones relativas de acceso a un empleo formal para mujeres jóvenes. En nuestra región, donde las fuerzas policiales tienen ingresos estables pero modestos y no gozan de prestigio ni reconocimiento social, ingresar a esta carrera no necesariamente es parte de un proceso de reproducción dinástica (Pruvost, 2007) sino una estrategia posible de empleabilidad. De hecho, muchas de las mujeres que acceden a posiciones jerárquicas en la historia de la Policía Federal Argentina ingresan a la institución para formarse como suboficiales, cuerpo mucho menos prestigiado y sin posibilidades de transitar trayectos ascendentes en la conducción de la organización. Inicialmente, las mujeres no podían acceder al cuerpo de oficiales en la institución y cuando esta opción se les habilita en el año 1977 las condiciones de integración profesional serán abiertamente discriminatorias.

Otra de las entrevistadas, mucho más joven que aquellas que alcanzaron la cumbre de la oficialidad, pero que se convirtió en la primera mujer que ofició como directora de la banda de música de la institución y que un año más tarde renunciara a la carrera, decía:

-“Yo soy saxofonista, me gusta el jazz especialmente, pero en nuestro país es muy difícil para una mujer conseguir un puesto estable en una orquesta como saxofonista. Me enteré que se habría convocatoria para el escalafón de músicos y me anoté. ¿Por qué no? Al principio era raro peinarme todo el pelo con gel y maquillarme tanto, jaaa.” (Oficial Inspectora B.C)

La decisión de ingresar a la carrera policial es reconstruida por las entrevistadas como un acontecimiento que no está libre de conflictos con su entorno próximo, ni con la institución una vez que se incorporan a ella en la etapa formativa. Las primeras mujeres que ingresan a la carrera de oficiales y alcanzan posiciones de jerarquía en la organización producen un cambio respecto de sus familias de pertenencia en las cuales sólo los varones forman parte de la institución. Si bien la policía aparece como un espacio próximo para ellas, varias señalan que sus familiares no estimularon de manera explícita tal iniciativa y en varios casos la decisión

fue cuestionada por sus madres. Analizando la inserción laboral de mujeres en profesiones masculinizadas Ibañez (2017) sostiene que a la carga inconsciente de la socialización de género se suma el fuerte peso de las familias como agente socializador:

-Por ejemplo, se puede comprobar que algunas familias favorecen el éxito educativo entre los hijos, más que entre las hijas. Por su parte, hay estudios sobre segregación ocupacional que encuentran una estrecha relación entre la conducta de las madres y la de las hijas, en el sentido que las hijas de madres trabajadoras en puestos segregados tendrían una mayor probabilidad de ocupar ellas también puestos segregados(2017: 44).

Pero, insertarse en mundos de hombres también puede ser una manera de desobedecer y evadir el mandato de género heredado. El sujeto se encuentra constituido por normas y depende de ellas, pero también aspira a vivir de maneras que mantengan con ellas una relación crítica y transformadora (Butler, 2006: 13). Butler considera al género como una forma de hacer, una actividad incesante performada, en parte, sin saberlo y sin la propia voluntad. En la distancia que separa voluntarismo de mecanicismo, existen prácticas de improvisación en escenarios constrictivos. Una de las entrevistadas que llegó al rango de Comisario Mayor resume el entramado de identidades familiares y expectativas en el cual ella toma la decisión de ingresar contrariando ciertos mandatos de género, en este caso expresados a través de la figura materna.

-“Tengo mi papá, primos. Mi primo ya está retirado. Mi papá falleció, ya estaba retirado (al momento de fallecer). Y tengo también un primo retirado de la policía bonaerense. Soy hija única. De alguna manera, yo ya estaba en la policía. Mi papá sí quería, mi mamá no quería saber nada. Yo soy hija única”. (Comisaria Mayor L.S.)

La identificación con la figura paterna o con el rol de proveedor del hogar, como en el caso de la entrevistada que perdió a su padre y se hace responsable de la manutención de la casa materna, permite explorar las tensiones entre obediencia y transgresión de ciertos mandatos de género. No se trata de establecer analogías lineales con la reproducción mecánica de mandatos patriarcales ni con un voluntarismo ingenuo sino de intentar comprender cómo el género introduce prácticas de innovación en escenarios constrictivos (Butler, 2006). Una de las primeras oficiales que ingresa al cuerpo de aviación, una vez que se les habilita su acceso en el año 2003, recuerda que la decisión de ingresar a la carrera policial implicó un desafío

personal al ser la única integrante de una familia policial que desde su provincia de origen emigró a Buenos Aires.

-“Mi abuelo, mi papá y mis hermanos pertenecen a la Policía de Entre Ríos, pero no estaban convencidos de que yo entre a la policía. Mi mamá no quería que me fuera a Buenos Aires, pero como me vieron convencida, aceptaron”.

(Comisaria L.T.)

En el ejercicio rememorativo de la entrevista se reconstruyen decisiones que renuevan su posición en las tradiciones familiares pero otras perduran, muchas de estas mismas entrevistadas se casan con miembros de fuerzas de seguridad y en algunos casos, muchos menos, tienen hijos policías. En los casos de las mujeres que acceden a rangos de la oficialidad superior, sus parejas tienen un desarrollo profesional mucho menos rutilante. Una de las entrevistadas cuestiona el modelo patriarcal de división sexual del trabajo familiar que opone obstáculos a la realización de carreras ascendentes para las mujeres y al mismo tiempo describe su modelo familiar como *invertido*:

- *“Mi marido me ayudaba. Mi marido es suboficial, entonces tenía menos horas de trabajo. Después él se fue. Estaban los roles medio invertidos. Bueno, mi hija es médica. Es cuesta arriba, pero creo que cuando la base es buena.”*

- *“¿y pudiste desarrollar alguna otra actividad?”*

- *“Mi hobby en los fines de semana, era hacer lo que no hacía en la semana. Tampoco me di tiempo para estudiar, no pude. A veces uno se arrepiente de haber relegado algunas cosas como el estudio. Yo creo que eso para el hombre es más fácil. Para el hombre que está casado con otra policía. El hombre jefe, es raro que esté casado con otra mujer policía. La mayoría está casado con alguien de afuera. Entonces él está en el trabajo y en la facultad y la mujer en la casa con los hijos.”* (Comisaria Mayor L.V.)

En la reconstrucción histórica que las entrevistadas hacen de su ingreso a la etapa formativa los cuestionamientos respecto de las condiciones restrictivas a las cuales se enfrentan en la institución por su condición de género es un eje organizador de sus memorias desde un presente que las reposiciona y que permite indagar las operaciones de persistencia y

supervivencia ejercitadas en la construcción de su profesionalidad. Para estas mujeres que acceden a la cumbre de la institución, su ingreso a la carrera se produce primero como sub oficiales lo que no les permite prever en ese momento un proyecto de carrera ascendente. Un año más tarde, la apertura de la carrera de oficiales a las mujeres es un acontecimiento inesperado, resultante de un proceso de toma de decisiones en la que no participan ni promueven.

5.2. La formación policial

En todas las profesiones establecidas (Hughes 1950), su ejercicio requiere de un proceso de formación prescrito por la propia institución profesional y reconocida por la autoridad estatal. La etapa formativa no solo supone la adquisición de ciertos saberes y técnicas indispensables, sino también la asimilación de un conjunto de actitudes, conciencia profesional y solidaridades que se proponen constituir una unidad moral (Hughes, 1950: 34). Cuanto más largo y riguroso sea este período iniciático, mayor es la profundidad con la que se imprimen en el sujeto estos saberes, técnicas y pautas culturales. Hughes propone que la formación constituye un momento de conversión, en el sentido religioso del término, en el que el sujeto es imbuido de una nueva identidad que lo habilita a ejercer una función sobre la cual el cuerpo profesional de pertenencia posee un poder reservado. La formación policial ritualiza, a través de ceremonias y pruebas iniciáticas, este cambio de estado.

El intenso proceso de disciplinamiento y moldeado al que los estudiantes de la carrera policial son sometidos habilita la reflexión respecto del concepto de instituciones totales acuñado por Erving Goffman (1961) y aplicado inicialmente para el análisis de cárceles y hospitales psiquiátricos. Cierta ruptura con el ordenamiento social básico que se produce en la etapa formativa de instituciones armadas y policiales permite establecer analogías, en tanto:

Todas las dimensiones de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo una única autoridad. Todas las etapas de la actividad cotidiana de cada miembro de la institución total se llevan a cabo en la compañía inmediata de un gran número de otros miembros, a los que se da el mismo trato y de los que se requiere que hagan juntos las mismas cosas. Todas las actividades cotidianas están estrictamente programadas, de modo que la actividad que se realiza en un momento determinado conduce a la siguiente, y toda la secuencia de actividades se impone jerárquicamente, mediante un sistema de normas formales explícitas y un cuerpo administrativo. Finalmente, las diversas

actividades obligatorias se integran en un único plan racional, deliberadamente creado para lograr objetivos propios de la institución (Goffman, 1961: 20).

Distintos estudios sobre la etapa de formación policial someten a debate los alcances de dicha analogía (Pruvost, 2007; Van Maanen, 1973; Sirimarco, 2008 y 2009, Frederic, 2014; Galvani, y Garriga Zucal, 2015, Bover, 2021) en tanto si bien se reconoce la metamorfosis operada sobre los *internados* en los que se opera una resignificación del afuera, no se produce una ruptura con el orden social ni la entrada y salida de dicha institución es compulsiva. Sirimarco (2008) propone que la institución policial es más que una instancia opresiva que separa al sujeto de la sociedad, sino un interlocutor capaz de dar legitimación y protección social. Las escuelas de ingreso, antes que ser percibidas como instituciones totales que regulan y fiscalizan la vida de sus alumnos, deben ser comprendidas, según la autora, como una instancia de interlocución con la cual acordar, discutir, contra la cual rebelarse, o a la cual obedecer. En este sentido se propone reconocer la compleja y heterogénea trama de estrategias que le permiten al sujeto interponer distancias y mediaciones con los mandatos institucionales a través de una dramatización de la obediencia.

En este punto y en relectura de la sociología del trabajo, Monjardet (2011) propone que en toda relación jerárquica existe una distancia, siempre variable y difusa entre la obediencia efectiva y su gestualidad. La etapa formativa también instruye respecto de la dramatización de esa obediencia que puede convertirse en un recurso para gestionar la profesionalidad. De esta manera, la conformación del espíritu de cuerpo trasciende la etapa formativa para ser reproducido en el ejercicio profesional a través de la propia organización del trabajo policial.

Desde distintas perspectivas teóricas y marcos disciplinares hegemonzados por la antropología y la sociología, pero también desde las ciencias de la comunicación y de la educación, en los últimos quince años se producen un conjunto de investigaciones que analizan el proceso formativo policial como etapa transicional, iniciática y edificante de una unidad moral -en términos de Hughes (1950)-. En este punto es relevante señalar el carácter potencial de las posibilidades de constitución de tal unidad moral, en tanto si bien se reconoce la eficacia socializante de la etapa formativa, lo cual alimenta el protagonismo que se le asigna en todo intento de reforma institucional que se proponga modificar el accionar policial, también son crecientes las hipótesis que cuestionan la homogeneidad lograda.

Sin ánimos de exhaustividad puede reseñarse algunos de los aportes locales recuperados en esta investigación que analizan la etapa de formación como proceso de inmersión y conversión requerido en la actuación de la función policial. Entre ellos, Mariana Sirimarco (2009), en una de las investigaciones pioneras e ineludibles sobre la formación policial en nuestro país, privilegia en este período el carácter transicional o liminal (Turner, 1980. Citado por Sirimarco, 2004) entre dos estados distintos y definitorios de la trayectoria biográfica. La etapa de formación constituye el pasaje del status civil del sujeto a la adquisición del estado policial. La construcción de la identidad policial es un proceso inacabado, dinámico a lo largo de la trayectoria de vida del sujeto que no se cierra con el egreso de la escuela de cadetes pero que sí sutura identidades, pone en suspenso otras, produce sentidos de pertenencia y rutinas que se ritualizan e instruyen sobre la manera de habitar la institución con un fuerte anclaje en lo corporal. Iván Galvani (2009) también explora la asociación entre la adquisición de técnicas y disciplinas corporales y la pérdida de autonomía de conciencia en los mecanismos escolares a través de los que se incorporan el mando y la obediencia en la formación policial.

La etnografía de Máximo Badaró (2009) sobre el Colegio Militar de la Nación se suma a las referencias obligadas al analizar este período como como fase privilegiada de un proceso de inmersión institucional en el cual se inscriben y moldean cuerpos y voluntades a partir de una serie de dispositivos disciplinantes. Las fases de ingreso y formación de los cuerpos constituyen un proceso de resocialización y adoctrinamiento que culminan con la adquisición de un estado que confiere un status diferenciado respecto de la condición de la ciudadanía civil.

Recuperando los aportes de Francois Dubet, Mariana Galvani (2016) plantea ciertas semejanzas con la propuestas anteriores al analizar cómo discursos y dispositivos institucionales puestos en práctica en la etapa de formación de la Policía Federal Argentina nutren una identidad específica relacionada con las nociones de vocación, entrega, sacrificio y muerte conformando una representación de la alteridad civil de la que forman parte, pero que al mismo tiempo deben reprimir o proteger según corresponda.

Iván Galvani y José Garriga Zucal (2015) en un trabajo de observación de la Escuela de Cadetes de la Policía Federal Argentina coinciden en identificar a la etapa de formación como un período de mutación ontológica en la que se reconoce una doble operación sobre el aspirante:

diferenciar y homogeneizar. La diferenciación con la alteridad civil es una estrategia de homogeneización hacia el interior del universo policial. En este punto la palabra estrategia es relevante en tanto que la uniformidad del cuerpo policial es una pretensión instituyente en sujetos que no son tabla rasa y están atravesados por otras identidades biográficas como el género, la clase social o el origen geográfico que desde la etapa formativa se yuxtaponen con nuevas diferenciaciones propias del campo policial, entre ellas la pertenencia escalafonaria: no es lo mismo integrar el cuerpo de bomberos, que el escalafón pericias o el de seguridad. En su investigación sobre la Policía Federal Argentina Martín Bover (2021), también discute la homogeneidad del cuerpo policial y pone en cuestión la uniformidad de las formas de enseñanza y de los resultados obtenidos en el período de formación policial.

Llegados a este punto se reflexiona sobre cómo opera el género en el proceso de conversión y conformación de la unidad moral pretendida en la etapa de formación. Es posible pensar que el género como vector identitario y relacional es una dimensión privilegiada para interpelar la pretendida homogeneidad del proceso de conversión subjetiva, matizando las formas de alteridad del sujeto policial.

5.3. Toda formación es generizada:

En analogía con el término “organización generizada” acuñado por Acker (1992) para destacar los procesos de segregación de género inherentes a toda estructura laboral puede plantearse que los procesos formativos también son una arena en la cual se dirimen distintas formas de regulación de las relaciones entre los géneros. Especialmente en las profesiones masculinizadas se sobre valoran saberes y competencias asociadas a estereotipos tradicionales de género como el conocimiento de ciertas tecnologías, el esfuerzo físico, la gestión del peligro y de la muerte, las dotes de mando o la dureza de carácter.

Young (1991, 1993) plantea que la organización policial está atravesada por valores que se estructuran social y culturalmente a partir de estereotipos asignados a comportamientos masculinos y femeninos que oponen la fuerza física a la fragilidad, la racionalidad a la emotividad, las metáforas bélicas a las metáforas de asistencia y cuidado que son sublimados a través de las formas de organización del trabajo policial.

María Eugenia Suárez de Garay (2003) analiza la institución policial en la Ciudad de Guadalajara como un espacio privilegiado para la recreación y la reproducción de atributos asociados a un modelo de masculinidad hegemónica: la fuerza, la rudeza, el coraje y la hombría son los valores fundamentales de este mundo policial. Los roles tradicionales atribuidos a los géneros afectan los modos de ser/hacer policial de hombres y mujeres. La asociación entre cuerpos dotados de fuerza, destreza y resistencia y la valoración de la masculinidad contribuyen a una narrativa genérica inicial del ideal policial, que no es homogéneo ni está exento a procesos de transformación a lo largo del tiempo.

La formación profesional es un espacio de socialización en el cual se instalan esos saberes y competencias requeridas para el ejercicio laboral posterior. En ese sentido la formación instruye sobre la organización social del género a través de dispositivos institucionales formales e informales que tienden a producir y mantener la hegemonía de un modelo de masculinidad sobre toda identidad que no comparta sus atributos distintivos.

El género en tanto dimensión en la que se producen y mantienen relaciones de dominación se instala en la etapa formativa al exaltar competencias asociadas a una masculinidad patriarcal como la resistencia, el coraje o la fuerza física. Ya sea a través del moldeo y agotamiento de los cuerpos o del uso de significantes expresivos, se somete a todas aquellas identidades feminizadas que operan como metáfora de toda forma de sojuzgamiento (Sirimarco, 2009). El desarrollo de la noción de masculinidades (Connell, 1995; Messerschmitt, 2016 y 2018; Kimmel, 1997) puede enriquecer la comprensión de las marcas del género en la formación policial. Este enfoque privilegia el análisis de los procesos de socialización de los varones en ciertos mandatos y prácticas culturales que aportan legitimidad al patriarcado y a la posición dominante de un modelo de varón que reviste carácter opresivo. Michael Kimmel define la masculinidad normativa como un arduo e intenso recorrido de reconocimiento homosocial: “Los hombres estamos bajo el cuidadoso y persistente escrutinio de otros hombres. Ellos nos miran, nos clasifican, nos conceden la aceptación en el reino de la virilidad” (Kimmel, 1997: 54).

En este sentido, la femineidad es una identidad que opera como metáfora de toda forma de sojuzgamiento que se materializa sistemáticamente sobre las mujeres, pero que también resulta opresiva para todo sujeto que se refleje en los atributos esperados de una masculinidad patriarcal y heteronormativa. Siguiendo a Sirimarco (2009) en ese espacio de

socialización inicial se forjan un conjunto de identidades masculinizantes que señalan un ideario institucional que no solo exalta competencias y aptitudes consideradas varoniles sino que denigra la femineidad como metáfora del otro a ser dominado. El repertorio de ejercicios extenuantes, malos tratos y prácticas humillantes que experimentan los y las cadetes instalan un modelo de relaciones jerárquicas en el que se incorporan los tratos vejatorios como propios a toda relación de autoridad. La propuesta de esta autora es que lo civil se transforma en un cuerpo feminizado sobre el que se ejercen relaciones de autoridad en los que se naturaliza el destrato.

Desde el momento en que ingresan a la carrera policial las primeras mujeres que alcanzan posiciones de jerarquía enfrentan la interseccionalidad de dos identidades subalternas: son cadetes y mujeres. En el relato rememorativo que las oficiales hacen de esta primera etapa de formación e ingreso a la carrera surge su identificación con una posición subordinada que se expresa a través de cuestionamientos sobre el espacio concebido para ellas en la institución.

Buena parte de las mujeres que alcanzan las posiciones más altas de la jerarquía policial ingresan a la carrera de oficiales que se abre a mujeres que ya formaban parte del cuerpo de suboficiales de la Policía Federal Argentina en el año 1977 –en el contexto autoritario y represivo de última dictadura militar (1976 – 1983)-. Aproximadamente, 200 mujeres se presentaron a la convocatoria de las cuales solo 33 cumplieron con los requisitos para reingresar a la fase de formación en la Escuela de Cadetes: aprobaron los exámenes de ingreso, tenían nivel secundario completo, eran solteras y sin hijos, contaban con los avales de algún superior que las recomendó y pasaron lo que coloquialmente se llamaba para las mujeres “examen de belleza”, examen de visu o de buena presencia para los varones. Este último requisito consiste en sortear una entrevista personal y una evaluación odontológica, oftálmica y mediciones de estatura y peso en la que los y las aspirantes son sometidos a una evaluación visual en ropa interior por parte de profesionales de la salud asimilados a la institución. Una de las egresadas de esa primera promoción, recuerda:

-“Cuando se abrió el escalafón femenino los requisitos para las mujeres eran muy distintos que para los varones. Una de esas cuestiones es que teníamos que tener dos años en la institución, teníamos que ser personal policial. Yo tenía dos años y pico, tenía la edad, era soltera y mi comisario en ese

momento me presenta. Yo conservo con mucho agrado la nota de presentación que él hizo en esa época. Me presenta, y creo que fuimos unas trescientas que nos presentamos, rendimos los exámenes físicos, los intelectuales, lo que se llamaba examen de belleza que era un examen de presencia y ahí es donde seleccionaron 33 mujeres que fuimos las primeras cadetes femeninas de la Policía Federal". (Comisaria General M.P.)

La exposición y evaluación de los cuerpos es parte de una rutina naturalizada entre las entrevistadas. Por otra parte, las rutinas de ejercicios extenuantes son recordadas por las entrevistadas como parte de los desafíos que debían superar si querían ser consideradas iguales al resto de los aspirantes varones, quienes también son expuestos a rutinas desgastantes. Recién en el año 2007 –luego de un entrenamiento físico por el cual fueron hospitalizados 17 aspirantes- el Ministerio del Interior insta a que se incorporen a todos los institutos de formación médicos deportólogos para ajustar la currícula de preparación física y profesores de Educación Física para desarrollar los entrenamientos (Frederic, 2016: 42).

En su investigación sobre el ingreso y formación de las mujeres en la Policía Portuguesa Susana Duraó (2004) analiza la tensión entre dos lógicas. La primera refiere a las prácticas y representaciones discriminatorias hacia ellas – especialmente en las pruebas físicas- y la segunda a las dinámicas intersticiales ancladas en solidaridades socio profesionales que imitan estructuras de parentesco y que pueden ayudar a redefinir su lugar en la organización. En cuanto a este segundo punto, en las entrevistas surgen figuras masculinas de autoridad, protección o padrino que facilitan el acceso a la carrera policial. La importancia de las “recomendaciones” informales que introducen a los aspirantes en la etapa de ingreso a la carrera no es exclusiva del mundo femenino, pero como señala Duraó (2004) para ellas son centrales en el esfuerzo suplementario que deben enfrentar para ser asimiladas ante compañeros y colegas. Al esfuerzo inicial por demostrar un comportamiento ejemplar en la escuela de oficiales, las figuras masculinas que las recomiendan pueden funcionar como parte de redes privilegiadas de apoyo y solidaridad para avanzar en un mundo de hombres. Una de las primeras mujeres que accedió al rango de Comisaria Mayor, recuerda:

“Al principio sí fue difícil tanto para los compañeros como para los instructores, aceptarnos. Aceptar que la mujer podía llegar a tener mando, tener mando sobre las personas. Cuando estudiábamos y cuando recién nos

recibimos también era un problema. Después, a medida que fue pasando el tiempo comenzaron a aceptarnos. Yo te digo, lo que pienso, tuvimos que estar siempre rindiendo examen de capacidad.” (Comisaria Mayor L.V.)

Otra de las oficiales que formaron parte de esta primera etapa, también señala:

“Te estaban midiendo todo el tiempo. Tuve grandes maestros en la policía, los escuché y aprendí de ellos, pero te medían”. (Comisaria Inspectora L.S.)

En esta primera etapa los espacios de interacción entre oficiales varones y mujeres eran limitados. En la etapa de formación, las actividades de instrucción estaban estrictamente separadas y no se promovían momentos de interacción informal, solo podían compartir las clases teóricas. Hasta 1990 las mujeres no están bajo el régimen de internado en la escuela, lo cual las obligaba a trasladarse cotidianamente, invirtiendo tiempo y recursos económicos suplementarios. Una de las entrevistadas comenta:

“El primer lugar la escuela no estaba preparada para recibirnos ediliciamente, no había compañías para las mujeres. Además en mi opinión era para evitar problemas, el primer problema eran los romances, el primer problema es el romance con las consecuencias que eso puede tener.” (Comisaria Mayor L.V.)

En una de las investigaciones dirigidas por Sabina Frederick sobre la etapa de formación en la Policía Federal se analizan las representaciones de algunos actores respecto del rendimiento académico, la formación del espíritu de cuerpo y el acortamiento del régimen de internado de tres a un año que se produce en el año 2007. Algunas voces institucionales cuestionan la medida en tanto “debilitaría la consolidación del espíritu de cuerpo y las solidaridades necesarias para el trabajo policial” (Frederick, 2016: 91) El proceso de inmersión institucional se ve favorecido por el aislamiento de las prácticas y relaciones cotidianas. Invirtiendo el razonamiento inicial puede interrogarse hasta qué punto las condiciones diferenciales de habitabilidad de la etapa formativa favorecen una mayor libertad de conciencia de estas primeras promociones de mujeres que quedan al margen del régimen de internado y de los dispositivos disciplinares a él asociados.

Las condiciones diferenciales de reclutamiento y formación femenina son analizadas por Genevieve Pruvost (2008) quien plantea que el uso de la fuerza pública por parte de las mujeres transgrede los roles históricamente asignados a ellas. La feminización de la profesión policial impondría según esta autora distintas transgresiones a la regulación de las relaciones de género. La primera transgresión está dada por el acceso de las mujeres al poder de las armas. El uso de las armas por parte de mujeres policías cuestiona la división sexual del trabajo, que al menos aparentemente, está basada en su invariante apropiación social por brazos exclusivamente masculinos. La autora referencia distintos estudios antropológicos que demuestran que las mujeres de las sociedades etnológicas tienen acceso limitado al poder de las armas y especialmente a su participación en la fabricación de las mismas, salvo en situaciones extraordinarias generalmente asociadas a su uso por parte de mujeres jóvenes o solteras. La persistencia de la brecha tecnológica entre hombres y mujeres en la división sexual del trabajo refuerza el poder de los primeros sobre las segundas aún en el contexto del acceso generalizado de las mujeres al mercado de trabajo en la segunda parte del siglo XX.

Desde esta perspectiva no resulta sorprendente que las dos profesiones que monopolizan el uso de la fuerza legítima, las fuerzas armadas y de seguridad, mantuvieran en manos de los hombres el dominio de estas instituciones hasta tiempos recientes.

Entre las mujeres entrevistadas surge reiteradamente el cuestionamiento sobre la falta de reconocimiento por parte de la institución en la etapa de formación a la cual, estas primeras promociones re ingresan para completar su carrera de oficiales. Una de ellas recuerda:

-“Cuando reingresamos rendimos los exámenes como si fuéramos cualquier cadete (geografía, historia, lengua y lo físico) De ahí salimos 33 mujeres que hicimos un año de curso y no dos como hacían los cadetes en esa época, porque ya éramos policías, ya portábamos armas. Nosotras ya portábamos armas y nos mandaban a rendir Geografía como si fuéramos cualquier cadete”. (Comisaria Mayor V.S.)

El acceso al dominio reservado del uso de las armas es vivido por estas mujeres como el ingreso a una posición de superioridad que la institución les niega. Siguiendo a Pruvost (2008) es posible preguntarse si el acceso de las mujeres a la violencia legal es una verdadera

violación de la prohibición en tanto pueden producirse nuevas distinciones desiguales que perpetúan su condición subalterna. La misma tensión anida en la segunda transgresión que propone esta autora, el acceso al mando para el cual están exclusivamente formados los aspirantes a la oficialidad les es vedado a estas primeras generaciones de mujeres bajo regulaciones formales especialmente estatuidas para ellas. Una de las primeras mujeres que asciende al rango de Comisaria Mayor recuerda:

- *“Cuando nosotras pasamos a ser oficiales, aceptamos por escrito que la máxima jerarquía a la que podíamos llegar era principal. Después, varios años después, no recuerdo cuándo, nos permitieron llegar a Comisario. Fue una decisión de la autoridad, que para nosotras fue muy importante. Lo recordamos muy agradecidas, porque en esa época no se discutían temas de género en la policía”. (Comisaria Mayor V.S.)*

Una vez más el ejercicio de la autoridad y de la protección reunidas en figuras masculinas que habilitan u obstaculizan la asignación de espacios institucionales, pero que también señalan que la regulación social de los géneros no está libre de tensiones ni es ajena a las redes de solidaridad profesional. El proceso de conversión operado en el proceso de formación no es uniforme. La formación policial para las primeras mujeres que acceden a posiciones de mando, inicialmente vedadas para ellas, es una arena privilegiada para reflexionar sobre la heterogeneidad de la constitución del cuerpo policial. Ellas son instruidas para ejercer el mando en un encuadre institucional que sistemáticamente las ubica en una posición de subalternidad por su condición de género. La aceptación de ese orden está mediado por la capacidad de resignificación que establece una distancia entre lo prescripto y lo aprendido, que las instruye sobre los límites de la obediencia a una pretendida unidad moral del cuerpo y que puede habilitar la re elaboración de la alteridad policial como definición principal de la profesionalidad. No se trata de desconocer la eficacia simbólica del proceso formativo en la constitución de toda identidad profesional, sino de reconocer al género como una dimensión capaz de interpelar formas establecidas de regulación de las relaciones de poder.

5.4. Recapitulando:

En este capítulo se analizan los procesos de elección de la carrera policial y de inmersión institucional que se opera en la etapa formativa en tanto fases biográficas significativas en la construcción de la identidad profesional. Se identifican una diversidad de motivaciones iniciales en la elección de la carrera que dan cuenta de un abanico de sentidos que no se agotan en la pretendida vocación de servicio altruista y sacrificial de sujeto policial. Por el contrario dicha decisión está vinculada con la búsqueda de empleos estables en un contexto que refleja el origen popular del grupo familiar y la pertenencia a redes de parentesco directa o indirectamente asociadas a la profesión policial que la convierten en una opción posible frente al desempleo. Estas redes de parentesco no anticipan necesariamente un mandato vocacional para ellas, sino que denota cierta capacidad de ruptura con las expectativas familiares que alojan en sus miembros varones la pertenencia a instituciones policiales. En este sentido, insertarse en mundos de hombres también puede ser una manera de desobedecer el mandato de género heredado.

En la segunda parte del capítulo se reflexiona sobre el proceso de formación en búsqueda de los rastros de su carácter generizado, entendiendo que esta etapa instruye sobre una determinada organización social de las relaciones de poder entre los géneros que si bien no es rígida, sino mutable, ofrece características particulares según las cuales toda identidad que no asimile una masculinidad normativa es sistemáticamente subordinada. Entendiendo que la construcción de la identidad profesional policial está relacionada con la sobre valoración de un conjunto de atributos masculinizantes, es posible pensar al género como una dimensión relacional en la cual estas mujeres son sistemáticamente asignadas a una posición subalterna en el desarrollo de sus carreras. La voz de las entrevistadas da cuenta de la capacidad de reconocimiento de esa posición marginal en el entramado de relaciones de poder que también habilita una distancia respecto del proceso de conversión operado en la etapa formativa y una resignificación de lo instruido. La capacidad reflexiva del sujeto en la fase formativa de la construcción de su identidad profesional proyecta una conciencia colectiva a partir de su subjetivación, no a pesar de ella.

CAPITULO SEIS

TRAYECTORIAS ASCENDENTES

En el año 2019, cuarenta y un años después de que se habilitara a las mujeres el ingreso al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina, la cúpula de mando de la institución está integrada por ciento ochenta varones y once mujeres. Cinco son Comisarias Inspectoras, cinco son Comisarias Mayores y solo una Comisaria General. La feminización de las fuerzas de seguridad es un fenómeno de apertura e integración heterogénea que enfrenta un bloqueo progresivo en las jerarquías más altas del organigrama institucional que, al decir de Susana Durão (2017), las hace protagonistas de un cambio incompleto.

Entre los estudios que recuperan las posibilidades de interpelación a los mecanismos de subordinación de género en organizaciones policiales se recuperan los aportes de la socióloga Genevieve Pruvost (2008) quien propone una lectura del proceso de feminización de estas organizaciones anclado en la capacidad de transgresión –en parte consentida- de tres prohibiciones al rol socio-históricamente asignado a las mujeres en sociedades patriarcales. En este capítulo se analizan las prácticas que posibilitan la transgresión a la prohibición del mando (Pruvost, 2008) en contextos restrictivos a lo largo de las trayectorias de ascenso profesional de las mujeres que acceden a posiciones jerárquicas. En su trayectoria ascendente se identifican tres vías a través de las cuales ellas disputan el acceso al mando: la masculinización, la feminización estereotipada y la construcción del prestigio y el reconocimiento. Por último, estas trayectorias son relacionadas con sus experiencias de organización de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado.

Estas prácticas no constituyen una tipología conformada por categorías excluyentes, sino formas de hacer el género (Butler, 2004: 12) dinámicas, interrelacionadas y socio-históricamente situadas. El elemento temporal facilita reconocer que el sujeto atraviesa ciclos, momentos en su historia personal, que a su vez responden a lo interiorizado en un momento histórico determinado (Dubar, 2002). En este sentido, las formas de hacer el género se actualizan en distintas etapas de sus trayectorias de carrera y habilitan la disputa por posiciones de poder en una agencia estatal que se define por detentar el monopolio *masculino* del uso legítimo de la violencia. Incorporar el adjetivo masculino a la definición weberiana del

Estado no supone asumir que las mujeres son incapaces de ejercer la violencia, sino que llama la atención sobre el poder policial entendido como la instauración de un determinado ejercicio de la masculinidad. Aquel que aparece fuertemente asociado al comercio del mando, la autoridad, la prepotencia y hasta la humillación del cuerpo de los otros. Es decir, aquel que comprende a la masculinidad patriarcal como el registro de la violencia y el poder. (Sirimarco 2021).

Las formas en que se expresa el carácter inherentemente generizado de las organizaciones siempre pautadas por relaciones de poder, jerarquía y dominación invita a pensarlas como espacios reproductores de asimetrías (Acker, 1990). Cuanto más informales sean los mecanismos de acceso a determinadas posiciones, mayor es el uso de relaciones interpersonales y mayor la homogeneidad de los grupos beneficiados promoviendo la tendencia a la segmentación. En aquellas organizaciones en las que el uso de redes informales es generalizado, se aprecia que las organizaciones tienden a reproducir su composición demográfica o a favorecer “redes egocéntricas” (Granovetter, 1973 y 1995). Se produce así un “efecto homofilia” en la composición por sexo de las organizaciones en las cuales es necesario analizar tanto a los responsables de la toma de decisiones como a los trabajadores que intentan acceder a nuevas posiciones (Ibáñez, 2017). Si bien el predominio numérico de varones en posiciones de mando no es la única manifestación de relaciones asimétricas, su superioridad cuantitativa es productiva de una autoridad simbólica que construye horizontes de expectativas profesionales (Cornwall y Lindisfarne, 1994) y condiciona el proceso de constitución de identidades en el espacio de trabajo como formas socialmente construidas de reconocerse mutuamente.

Las experiencias de las mujeres en estas organizaciones no son exclusivamente interpretadas en términos de prácticas subordinantes o resistencias veladas, pese al predominio que poseen los estudios que las analizan en términos de inserción segregada. Los pares conceptuales que remiten sus prácticas a relaciones de dominación – subordinación no alcanzan a explicar las posibilidades contingentes, ambivalentes e innovadoras que pueden producirse en una matriz de relaciones de poder que les asigna históricamente una posición subalterna. La comprensión de la construcción del género como aquel constituido por normas de las cuales depende, también expresan la capacidad agencial que habilita relaciones críticas y transformadoras (Butler, 2004).

En las organizaciones policiales, el proceso de inmersión institucional y construcción de la profesionalidad anuda en la adquisición y revalidación permanente de las credenciales de pertenencia al cuerpo una matriz de relaciones de poder que vincula el ejercicio de la fuerza a la masculinidad. Esa construcción de relaciones de poder anclada en el uso de la fuerza como atributo masculino es constituyente de la identidad policial, que en un mismo movimiento uniforma y diferencia (Garriga, 2020). Tiende a homogeneizar a sus miembros en un “nosotros policial” y establece criterios de oposición y subordinación con toda identidad alterna que no pretenda compartir sus atributos distintivos. Esa alteridad se establece no solo respecto de toda figura femenina, sino también en relación con la sociedad civil asumida como un “otro” a feminizar (Sirimarcó, 2018). El tipo de relaciones de autoridad y de mando que se construyen en torno a una concepción del poder que sutura el ejercicio de la violencia como un atributo de la masculinidad está en la raíz de la identidad policial y de sus prácticas abusivas ejercitadas sobre aspirantes, mujeres y *civiles*.

Todas aquellas subjetividades alojadas en una posición marginal respecto de las relaciones de poder estatuidas pueden entablar una relación de distanciamiento no solo respecto de una concepción normativa del género sino también respecto de un “nosotros policial” en tanto toda subjetividad tiene un margen de acción y de reflexión para edificar su identidad profesional a partir de su experiencia (Martucelli, 2007). Es en esa distancia, siempre dinámica, difusa y contingente en la que se habilita la capacidad de agencia para inaugurar concepciones relativamente novedosas respecto de la posición ocupada en las relaciones de poder y que constituyente de la identidad profesional, y sus posibilidades de transformación. Esa matriz que anuda una masculinidad hegemónica al uso de la violencia como modo de ejercer la autoridad está en la raíz del problema de la identidad policial pero también puede habilitar vías de transformación organizacional a partir del cuestionamiento de las relaciones de poder entre los géneros y que en el mismo movimiento también pueden alejarse del ideario institucional que propone establecer relaciones de sojuzgamiento con todo actor alterno.

La reconstrucción de las trayectorias ascendentes de un grupo de mujeres que protagonizan el proceso histórico de feminización del cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina permite explorar esas posibilidades de distanciamiento, interpelación e improvisación, siempre operadas en escenarios constrictivos, respecto de la matriz normativa. Si bien la literatura sobre mujeres en posiciones de mando en fuerzas de seguridad es incipiente

(Pruvost, 2009; Heidensohn, 1992; Silvestri, 2007; Durão, 2017; Suárez de Garay, 2017; Daverio, 2017) pueden recuperarse aportes enriquecedores que desde distintas perspectivas teóricas exploran las posibilidades de agencia que habilitan mecanismos de disputa por el poder y que en todos los casos son interpretados a la luz de las potencialidades de transformación de una organización diversa y heterogénea.

6.1. La masculinización del mando:

El monopolio del uso de la violencia legítima es uno de los atributos que caracterizan a las instituciones policiales. Todas las discusiones en torno del objeto policial que se constituyen a partir de la década del sesenta -en su mayoría en re-lectura de la clásica definición weberiana de los Estados modernos- parten de alguna reflexión sobre la relación constitutiva que existe entre las funciones a ella asignadas y las nociones de violencia y coerción (Reiner, 1970; Bittner, 1970; Shearing, 1981; Monjardet, 2010). Esa relación, que está en el centro la comprensión de la institución policial como un instrumento de poder, como un servicio público y como una profesión que desarrolla sus intereses propios (Monjardet, 2010: 15) está transversalmente atravesada por la noción de género como un ordenador relacional y como un sistema complejo con naturaleza recursiva que estructura normas, representaciones sociales, prácticas, e identidades colectivas y subjetivas, al mismo tiempo que es estructurado por ellas (Butler, 2001).

Entendiendo que el uso reservado de la violencia es parte constitutiva del poder que encarna la institución policial, interesa destacar su carácter generizado. La fuerza, la imposición y el dominio de los otros resultan imperativos tanto del sujeto masculino como del sujeto policial. Ambas estructuras de poder —la policial, la masculina patriarcal— se sostienen en el ejercicio de dominación del otro bajo mando (Sirimarco, 2021). De esta manera, la autoridad policial se construye en el uso efectivo o potencial de la violencia como atributo de una masculinidad normativa. En otros términos, la violencia es un recurso que se usa para reforzar jerarquías y ordenar relaciones sociales en un espacio determinado. En tanto recurso, comunica una concepción del mundo, exhibe valores y sentidos y, por el otro crea límites, marca diferencias (Garriga Zucal, 2020). Garriga señala que la función expresiva de las prácticas violentas, al interior de la vida organizacional, pueden tener como fin ubicar al actor

violento en una posición determinada en una estructura de poder, señalar la pertenencia a un universo determinado de género o marcar la pertenencia grupal. El recurso de la violencia, considerada legítima en tanto práctica habitual aceptada, comunica límites y marca jerarquías con el otro.

Estas prácticas, que pueden ser ubicadas en un abanico amplio de intensidades, son aceptadas y reproducidas por sus participantes dotándolas de una legitimidad –inacabada e inestable- al interior de la organización (Garriga Zucal, 2020). Estas prácticas son definidas por Garriga como un recurso a través del cual se construye la subjetividad policial no solo en su etapa de formación sino también en el trayecto de carrera. En la fase formativa, el *baile* y el *verdugueo*³³, categorías nativas que hacen referencia al maltrato por parte de las autoridades de las escuelas de formación policial sobre los aspirantes, son prácticas recurrentes que instruyen al “temple” físico y mental del futuro policía, entendido como la capacidad de control de las emociones y reacciones ante situaciones de extrema confusión, humillación y agresión (Hathazy, 2006). Tales prácticas actúan como ordenador de relaciones sociales de poder y mecanismos de control que comunican y delimitan posiciones en la estructura jerárquica de la organización. Una vez ingresados a la carrera, estas prácticas de sojuzgamiento adquieren nuevas formas e intensidades siempre situadas en un orden de mando. El cumplimiento de jornadas extenuantes, la asignación arbitraria de guardias y destinos o las burlas ante tareas poco valoradas son parte de un repertorio que mantiene límites difusos con las situaciones de acoso laboral o sexual.

En este punto es oportuno señalar que si bien toda identidad que no comparta los atributos destacados de una masculinidad hegemónica ocupa una posición subalterna, tales atributos no son fijos ni atemporales. Cornwall y Lindisfarme (1994: 4) proponen que tanto las nociones de masculinidad como de género son fluidas y situacionales, redefinidas y negociadas en la interacción. Las cambiantes presentaciones de la masculinidad expresan la diversidad de

³³ Garriga Zucal (2020: 17) propone que “verduguear es un término coloquial que hace referencia al maltrato. Categoría laxa que incluye desde burlas hasta castigos físicos. El baile es también un verdugueo. Podríamos plantearlo así: todo baile es un verdugueo, pero no todo verdugueo es un baile. El que tiene la potestad de verduguear lo hace para reforzar las jerarquías y como una herramienta de control. Obligarlos a cantar el himno es un castigo que refuerza las jerarquías que ordena un mundo de relaciones. Lo mismo cabe para los ejercicios físicos; sin embargo, con fines analíticos, pensaremos, ahora, en el verdugueo sólo en su dimensión discursiva. El verdugueo es una forma de violencia, de baja intensidad, que los policías experimentan en la relación con sus superiores. Los subordinados -en las escuelas, en las comisarías, en el trabajo de calle- sufren innumerables burlas y cargadas de sus jefes”.

relaciones posibles entre identidades de género y poder, las cuales no pueden comprenderse desde una mirada esencialista del par masculino femenino. El carácter socio-históricamente situado de las presentaciones que adquiere la noción de masculinidad y género permite comprender ciertas transformaciones operadas en la aceptación o cuestionamiento de la legitimidad que se les confiere a las prácticas.

Si el poder policial puede ser entendido como la instauración de un determinado ejercicio de masculinidad que aparece fuertemente asociado al comercio del mando, la autoridad, la prepotencia y la humillación del cuerpo de los otros, su registro es ante todo de carácter simbólico (Sirimarco, 2021; Segato, 2003; Butler, 2007). En tanto el género puede ser comprendido como una posición relativa a través de la cual insertarse en una trama de relaciones sociales, así también las mujeres policías, en tanto sujetos institucionalmente socializados, pueden elegir posicionarse en el entramado jerárquico a partir de un discurso y una actitud que incorpora el imperativo de la masculinidad, en tanto éste encarna el accionar propio del ejercicio del poder policial (Sirimarco, 2021: 9).

La adopción de rasgos propios de una masculinidad hegemónica puede constituir un recurso para disputar el acceso al mando, pero en este punto es relevante señalar que no toda función policial habilita de la misma manera las condiciones de su ejercicio.

Las funciones que se ejercen en las comisarías y en la prevención y control del delito en las calles detentan el status de “verdaderos” destinos policiales, ya que si por una parte permiten poner en práctica y exhibir la potestad reservada del uso de la violencia, por otra parte facilitan la constitución de solidaridades profesionales y redes de respetabilidad en torno del riesgo percibido y el sacrificio ofrecido por el bien de la comunidad. La actividad es entendida por sus funcionarios como riesgosa (Caimari, 2012; Calandrón 2014; Garriga Zucal, 2016; Monjardet, 2010). Riesgo que no solo involucra la posibilidad de quitar la vida, sino también de perderla al actuar en pos de resguardar su vida o la vida y bienes de terceros (Da Silva Lorenz, 2014; Galvani, 2016; Galvani y Mouzo, 2014). Esta posibilidad implica una definición de sus tareas como sacrificadas (Garriga Zucal, 2016; Ugolini Julien, 2009) y por ello moralmente superiores a otras no policiales (Hathazy, 2006, 2017). Los efectivos policiales que realizan tareas en las calles proclaman para sí el status de “verdaderos policías” que enfrentan el peligro y el riesgo de muerte como un acto de entrega y sacrificio por el bien de la sociedad (Galeano, 2011; Garriga Zucal, 2016 y 2020; Galvani, 2016).

Una entrega y sacrificio más potencial que real en tanto

...que la situación del trabajo del policía no está marcada por la omnipresencia del peligro. Aquí, la observación no es empírica; ciertamente los empleos de policías presentan un abanico muy amplio de exposiciones al peligro, algunos lo viven a diario, otros no lo enfrentan prácticamente nunca. Pero la cuestión no está ahí: está en el hecho de que la percepción del peligro, y sus eventuales efectos sobre la definición por parte del actor de su situación de trabajo, son una construcción que este efectúa en función de sus expectativas con respecto al oficio que ha elegido ejercer (Monjardet, 2010: 183).

Dejours (2009: 8) propone que entre las situaciones que plantean un juicio matizado³⁴ de la violencia,

...aquella violencia que forma parte de los modos de vida y de trabajo ordinarios (tanto más cuando el cuerpo se encuentra en primera línea) exige un análisis detallado de las condiciones y exigencias específicas de la organización del trabajo que las generan. Es el caso de los trabajos que implican importantes riesgos para la integridad física: construcción y obras públicas, policía, ejército, prisiones, minas, navegación y pesca de altura, trabajos en entornos extremos.

Por su parte señala que la percepción del riesgo que tienen los efectivos policiales en las situaciones de trabajo enfrenta los efectos patógenos del miedo a través de una estrategia de defensa colectiva, que permite hacer tolerable el ejercicio de su trabajo. Esas estrategias de defensa están centradas en torno a la noción de virilidad, fuerza, coraje, invulnerabilidad que van acompañadas de conductas paradójicas de asunción de riesgos (Dejours, 1997: 157). La masculinidad adquiere así el rasgo de competencia actitudinal para el ejercicio de la profesión policial.

Cardi y Pruvost (2012) señalan que la violencia femenina resulta impensable o fuera de los marcos interpretativos corrientes en variados ámbitos sociales, incluso el propio de las ciencias sociales. Esta dificultad de encuadramiento es resultado de la atribución de valores esencialistas a la figura de la mujer como agente disociado del ejercicio de la violencia que suele asociarla a su rol de víctima antes que de perpetradora. Sabrina Calandrón (2014) analiza la relación de las mujeres con el uso de las armas y el ejercicio de la violencia en un estudio etnográfico de la Policía Bonaerense. Allí explora dos teorías nativas en torno del aprendizaje del uso de la fuerza. La primera de ellas indica que el buen uso de armas está condicionado por la responsabilidad y la seguridad del/a portador/a hacia la misma. La segunda insiste en la

³⁴ "Matizado" en el texto de Dejours refiere a que la violencia es axiológicamente condenable. Si bien nunca produce nada, nunca construye nada y no posee ningún recurso creativo, tampoco procede del mal, si por "mal" se entiende como propone Patrick Pharo: *un sufrimiento indebido*" (Dejours, 2009:8)

puntería y las habilidades físicas de los/as policías mostrando una de las relaciones posibles entre la feminidad y la utilización de la fuerza física recopilando circunstancias en que las mujeres aparecen como perpetradoras y usuarias de armas y técnicas para la coacción física. En el trabajo en comisarías la autora relata algunas experiencias en las cuales las mujeres no resultan ajenas al uso de la fuerza corporal, insultos o acusaciones orales con el fin de doblegar la voluntad de otra persona.

El inicio de las trayectorias profesionales de las primeras oficiales que acceden a la cúpula jerárquica de la Policía Federal Argentina se produce en el contexto de apertura de la carrera a las mujeres, en condiciones de fuerte discriminación y segregación por motivos de género como se describe en capítulos previos. Al igual que muchas otras instituciones policiales, en esta primera etapa a las mujeres formadas para ejercer roles de conducción en los cuerpos de oficiales no se las involucra de forma generalizada en destinos operativos que las habiliten a acelerar su integración y obtener prestigio ante sus pares a través de demostraciones de fuerza, resistencia ante situaciones hostiles, control de las emociones frente al peligro, valentía o arrojo. Es decir, no se las habilita a ejercer el potencial uso de la fuerza legítima desde una posición de mando. Siendo parte de un escalafón ad hoc, el Escalafón Femenino de Apoyo, son asignadas a funciones administrativas, periciales, de trabajo con menores o al área de formación. Una Comisaria Mayor que llega a ser Directora de Instrucción recuerda:

- *“Nos incorporan porque había lugares que no tenían oficiales femeninos y eran las dependencias no operativas. No eran calle, comisarías. Y tuve la suerte de dar unos buenos exámenes y me recibí ese mismo año.*
- *¿A qué sector te asignan?*
- *A policía científica. Éramos del escalafón seguridad pero de apoyo. Estábamos separadas de los varones.*
- *¿Incluso en el área de policía científica?*
- *Si, todas las mujeres formábamos parte de un escalafón que se llamaba apoyo y trabajábamos separadas.*
- *¿Cuánto tiempo permaneces en el área?*

- *Estuve tres años. Después fui a víctimas juveniles, es decir menores. Menores la parte linda, era un sector de intercambios con el Uruguay para jugar al fútbol, hacer campeonatos de ajedrez, esas cosas. Era con chicos de bajos recursos, clubes de bajos recursos. Después volví al mismo lugar.*
- *¿No elegías?*
- *No, nunca elegís. Te asignan, te asignan. En esa época se pensaba a las mujeres sólo para tareas administrativas. Y así fueron unos cuantos años”.*
(Comisaria Mayor L.V.)

Una de las primeras Comisarias Generales que llega a ser Superintendente, uno de los cargos más altos de la jerarquía policial, recuerda la primera etapa de incorporación de mujeres oficiales en un marco de toma de decisiones contradictorias pero que finalmente confirman el aislamiento inicial de las oficiales en destinos operativos.

- *“La condición que nos dieron en un primer momento era ser oficial de guardia en comisaría, ese era el primer destino en el escalafón seguridad para los varones y nosotras estábamos en un escalafón femenino de apoyo en la especialidad seguridad. Veníamos después del escalafón de comunicaciones.*
- *¿Entonces vas a una comisaría?*
- *No, ninguna de nosotras. No se animaron. El comentario era que tener horarios rotativos, de noche, tener que estar con gente de la guardia en contacto con los detenidos era peligroso. En mi opinión era para evitar problemas, el primer problema eran los romances, el primer problema es el romance con las consecuencias que eso puede tener. Lo mismo escuché decir a gente de prefectura al poner chicas en las naves. Eso trae problemas de orden y de disciplina. A veces es peor cuando son de distintas fuerzas.*
- *¿Y a vos a donde te mandan?*
- *A donde era Superintendencia Técnica, policía científica a División Estequiometría. Es una división pericial, en ese caso son documentos. Su nombre anterior era documentología”.* (Comisaria General L.V.)

La mención respecto de los posibles romances como un “problema” no es menor. Por una parte, evitar la asignación de mujeres al trabajo en comisarías las “protege” del contacto cercano con colegas y de un régimen de horarios que atenta contra el rol de madres y esposas con el cual se consideraba debían cumplir. Por otra parte, siendo habitual la conformación de matrimonios entre miembros de la institución cabe plantearse qué tipo de relaciones entre varones y mujeres son aceptadas a fines de la década del setenta. Un esquema de redes de parentesco en el cual los varones detentan una superioridad jerárquica sobre las mujeres perpetúa el sistema de dominio patriarcal, pero la sola presencia de las mujeres en espacios donde se dirime el “verdadero” poder policial en condiciones que les habilitan el ejercicio del mando puede ser percibido por el colectivo masculino como un elemento desestabilizante de la regulación de esas relaciones de poder entre los géneros.

Coincidiendo en la caracterización de esta primera etapa de integración a la oficialidad, la única oficial que accedió a la Sub Jefatura de la institución, el rango más alto que haya ocupado una mujer en la historia de la Policía Federal Argentina señala:

- *“Cuando me mudé revolviendo cosas encontré la orden del día donde está cuando sale el curso nuestro, las cosas que dicen son graciosas. Nosotras ocupábamos lugares de administrativas, íbamos a hacer pasaportes, cédulas de identidad, cuatro fuimos a las escuelas de instrucción, otras 7 u 8 a dirigir tránsito, pero no más que eso. Después esas cosas fueron cambiando, algunas mujeres fueron a narcotráfico, pero no tan rápido. Cuando yo salgo de la escuela de oficiales, después de tres años voy a actividades juveniles, era trabajar con niños, con adolescentes. Chicos de la calle, los hacíamos jugar al fútbol, hacíamos viajes, era una actividad muy social, siempre enmarcado en que las mujeres tienen que ir con los niños, los ancianos y otras mujeres. Esta era la categoría. Después de allí yo me voy a la comisaría del menor. Date cuenta. Yo estuve once años en la comisaría del menor, date cuenta, pero fue una manera de marcarme hacia donde iba yo en la policía, porque ese camino también me permitió llegar a donde llegué. La comisaría del menor, yo ya había trabajado en el año 80, alojaba varones solamente”. (Comisaria General M.P.)*

Si bien las trayectorias de estas mujeres se inician en una etapa de apertura parcial de la organización, que limita sus posibilidades de ascenso y promoción de carrera y las asigna a destinos no operativos en los que puedan demostrar aptitudes virilizadas, incorporan ciertas prácticas y sentidos propios de una masculinidad hegemónica que pueden ser valorados en su integración a la institución. El primero de ellos es la valoración de su derecho a poseer y portar armas letales que les confieren aptitudes distinguidas respecto de la civilidad y las habilita a ostentar el poder institucional aun cuando no participen en enfrentamientos armados. De hecho, en la nómina de caídos en cumplimiento del deber de la Policía Federal Argentina solo figura una mujer oficial, Anahí Garnica, que fuera la primera bombera del cuerpo profesional y falleciera mientras desarrollaba tareas de apagamiento del incendio de un depósito de archivo de documentación en soporte papel en el barrio de Barracas en el año 2014.

La escasa participación en situaciones en enfrentamientos que les permitan hacer demostraciones de fuerza o virtudes guerreras no agota las posibilidades de masculinización en el ejercicio profesional. El género no es una entidad empíricamente observable, sino un registro a partir del cual insertarse en una trama de relaciones, donde lo masculino y lo femenino son posiciones relativas (Butler, 1999; Stolcke, 2004). Así, también las mujeres policías en tanto sujetos institucionalmente socializados, pueden elegir posicionarse en el entramado jerárquico a partir de un discurso y una actitud que incorpora el imperativo de la masculinidad, en tanto éste encarna el accionar propio del ejercicio del poder policial. La masculinización como recurso de integración y acceso al mando puede explorarse en la aceptación y reproducción de pautas abusivas frente a las cuales deben demostrar capacidad de tolerancia para metamorfosearse. Una de las entrevistadas recordaba en tono jocoso:

- *“Nosotras siempre decimos que si te tocaron el culo menos de veinte veces en el ascensor, no te ganaste el ascenso a Comisario”.* (Comisaria Mayor L.S.)

Que ninguna de las entrevistadas refiera haber experimentado situaciones de acoso sexual en su trayectoria no es definitorio en el contexto de esta investigación, sí lo es que la violación y la violencia sexual forman parte de una estructura de subordinación y disciplinamiento que es anterior a cualquier escena que la dramatice y le de concreción. El uso y abuso del cuerpo de otro sin su consentimiento puede darse de diferentes formas, no todas igualmente

observables (Segato, 2003: 40). Rita Segato propone comprender a la violación como mandato en tanto imperativo y condición necesaria para la reproducción del género como estructura de relaciones entre posiciones marcadas por un diferencial jerárquico e instancia paradigmática de todos los otros órdenes de estatus (racial, de clase, entre naciones o regiones). Esto supone que la violación, como exacción forzada y naturalizada de un tributo sexual, juega un papel necesario en la reproducción de la economía simbólica del poder cuya marca es el género o la edad u otros sustitutos del género en condiciones que así lo inducen, como, por ejemplo, en instituciones totales. Se trata de un acto necesario en los ciclos regulares de restauración de ese poder (2003: 14). En re lectura de la obra de Levi-Strauss la autora define las estructuras elementales de la violencia no solo en eje vertical, entre el violador y su víctima sino especialmente en eje horizontal, relación entre el violador y sus pares. La condición de iguales que hace posible las relaciones de competencia y alianza entre pares resulta de su demostrada capacidad de dominación sobre aquellos que ocupan la posición débil de la relación de estatus.

La masculinización como registro de género a través del cual insertarse en la competencia por posiciones de poder se funda en la naturalización de prácticas de dominación compartidas tanto por varones como mujeres. Esa socialización institucional a partir de la cual se incorpora el imperativo de una masculinidad hegemónica que se inscribe en el ejercicio de la autoridad policial no está libre de tensiones y matices. Todas las entrevistadas recuperan en sus relatos la aceptación de mecanismos de discriminación y segregación a los cuales se vieron sometidas en la primera etapa de sus trayectorias como requisito incuestionable para insertarse en la carrera, pero una ellas recuerda a una de las compañeras que se atrevió al ejercicio de la protesta:

- “Ninguna de nosotras se quejó, nadie escribió nada, la única que escribió algo fue la Doctora Celia Palacios que era principal y estaba en el laboratorio químico. Ella ingresó como Subinspector por concurso, era uno de los escalafones de apoyo pero tenía estado policial. Por concurso el primer escalafón es subinspector y el requisito es tener un título de grado de la especialidad y ella hizo una presentación, una queja y le pusieron un montón de días de arresto. No se podían escribir esas cosas. Yo siempre que la veo le digo: Celia gracias a usted llegué a

donde llegué. Con los años ella se retiró de la policía y se fue al laboratorio Bago y fue docente acá junto con mi esposo.” (Comisaria General L.V.)

No es un dato menor que quien se atreviera a formular un cuestionamiento abierto ante la autoridad jerárquica fuera graduada universitaria y que hubiera ingresado por concurso aun cuando tuviera estado policial, pero en este caso interesa destacar que la aceptación y naturalización de mecanismos de sometimiento en el cual se basa toda legitimación de masculinidad no es total ni uniforme.

Si la virilidad puede constituir una vía de integración en las redes de disputa por el poder en términos verticales, también lo es en sentido horizontal. El ejercicio del mando de mujeres con otras mujeres puede responder a las pautas de estigmatización vigentes. Una de las entrevistadas que ejerció posiciones de mando en el cuerpo de tránsito, señala:

- “Yo digo siempre: los oficiales femeninos somos más duros que los hombres. Porque yo como jefe, si a mí viene una chica y se me pone a llorar, yo voy a saber si me está mintiendo, si está exagerado. La mujer es más intuitiva y es más dura. El hombre se conmueve más hacia esas cosas porque las mujeres somos medio manipuladoras”. (Comisaria Mayor V.S.)

Las mujeres entrevistadas raramente reivindican una preferencia por la sociabilidad femenina. La mayoría favorece su posición como minoría, y esto, no para afirmar su singularidad sexual y su feminidad, sino para mezclarse con la masa de sus colegas masculinos como profesionales por derecho propio. Otra de las entrevistadas coincide en el análisis de su experiencia de mando con varones y mujeres:

- *“A mí no me significó ningún contratiempo conducir varones, es más fácil conducir varones que conducir mujeres. Eso lo puedo asegurar.*
- *¿Por qué?*
- *Yo creo que porque las mujeres jugamos muchas veces con esta cuestión de pobrecita. Yo he visto dos reacciones: la que se ablanda en seguida, pobrecita que no sabe, que no puede, que no quiere. O la otra, la tarada que no hace nada. Cuando hay una mujer frente a otra mujer, ¿qué me querés contar? Hoy*

los varones saben tratar mucho mejor a las mujeres de lo que las trataban antes". (Comisaria Inspectora F.B.)

El concepto de género unido a identidades que pueden ser cambiantes, múltiples y contradictorias (Butler 2007; Cornwall y Lindisfarne, 1994) permite comprender la complejidad en la combinación de diferentes conductas y cualidades. Las mismas entrevistadas pueden en un momento insertarse en un registro que cuestiona el entramado de relaciones de poder que las posiciona en una condición subalterna y en otro, reproducir discursos y prácticas estigmatizantes que asocian la femineidad tradicional a la especulación, la victimización y la manipulación de los afectos. Una de las entrevistadas, quien a lo largo de la entrevista recorre detalladamente los obstáculos enfrentados desde su ingreso a la institución, señala:

- *"Estamos todos en el mismo juego, ganemos todos igual y trabajemos todos de lo mismo, también eso hay que hacérselo entender a muchas mujeres. Porque mujer policía, no puede decir yo soy madre. Sos madre argentina policía, si quiero ser igual, tengo que ser igual ante los iguales. Esto es lo que tratamos de transmitirle a las chicas". (Comisaria Inspectora L.T.)*

Lejos de un modelo de responsabilidades compartidas en las tareas de cuidado o del reconocimiento de las sobre cargas asociadas a la segunda jornada de trabajo femenina, el ideal de profesionalidad plenamente inserta en actividades productivas se asimila al modelo tradicional masculino de desvinculación del trabajo reproductivo en el hogar. De esta manera, el ejercicio del mando a medida que se asciende en la escala jerárquica puede asimilar y favorecer la reproducción de estereotipos masculinizantes en los cuales se disciplina a las subordinadas.

La masculinización no es total, ni recurre necesariamente a la dramatización corporal de rasgos asociados a virtudes guerreras aunque estas puedan ser usadas en contextos específicos. La adopción de un registro masculino desde el cual insertarse en la disputa de relaciones de poder se pone en juego tanto en la vinculación con varones, como con otras mujeres, ante todo en el campo simbólico de aceptación de lo femenino como objeto dominación y de disciplinamiento en adhesión a pautas estigmatizantes. De hecho a medida que se asciende en la escala jerárquica, la disminución de funciones asignadas al control del

delito en el espacio público y el aumento de actividades administrativas, gerenciales y protocolares demandan mayores aptitudes diplomáticas, lo que en el caso de las mujeres revaloriza la escenificación de ciertos rasgos físicos y ornamentales típicos de una femineidad tradicional. De esta manera el progresivo acceso y gestión del mando ejercido por mujeres demanda menos de una dramatización física o gestual virilizante.

La negociación del género requiere de cierta armonización de prácticas que Pruvost denomina virilidad alterna en tanto requiere de un equilibrio competente de los roles masculinos y femeninos según las circunstancias, pero también según las etapas profesionales y los cargos desempeñados, ya que la inversión total del género es una transgresión difícil de tolerar. De hecho, todas las entrevistadas, mujeres que cursan más de cincuenta y cinco años de edad, tienen especial cuidado de su imagen, aunque no todas usan maquillaje, cabello largo o uñas esmaltadas. Algunas de ellas tienen un estilo que favorece cierta indiferenciación, como el uso de cabello y uñas cortas pero siempre respetando los estereotipos tradicionales de género que circulan dentro y fuera de la institución, por ejemplo la matización del color de cabello ocultando sus canas.

A medida que las mujeres trascienden los primeros peldaños de carrera, el rango y la antigüedad se imponen como criterios de distinción profesional por sobre los estereotipos físicos y gestuales de diferenciación de género, lo cual no necesariamente conlleva la anulación de mecanismos de adhesión a pautas simbólicas de estigmatización en las cuales se han socializado tanto dentro como fuera de la institución y a los cuales pueden recurrir como recurso integrador. Una de las entrevistadas señala:

- *“Mis jefes siempre fueron hombres y siempre hubo un respeto, una consideración. Hasta inspector fue cuesta arriba porque estábamos todas abriendo camino, pensar que una mujer iba a poder tener mando, ser capaz, trabajar como ellos era imposible, te iban midiendo. Después cuando ellos se acostumbraron a nosotras, era más fácil.”* (Comisaria Mayor V.S.)

Una de las entrevistadas que fue Directora Nacional de Instrucción también ubica en el ascenso al rango de Comisaria Inspectora un hito en su carrera, especialmente en el contexto de históricos retrasos frente a sus pares masculinos:

- *“Porque el re escalafonamiento no fue por la antigüedad general, si hubiera sido por eso yo tenía 8 años, con esa antigüedad nuestros compañeros, los mejores promedios ya eran inspectores o inspectores jefes. Para ser Comisario tenés que tener tiempo mínimo en el grado y todos los requisitos de la Junta de Calificaciones y la Junta Médica para ser Comisario. Después para Comisario Inspector ahí ya es por selección, te tiene que elegir la Junta de Calificaciones con acuerdo del jefe. Es un proceso de selección. Albornoz se retiró, la trató la junta pero no la seleccionó. La mayoría se retiraron como comisario, algunas en forma voluntaria, porque habíamos pasado largamente los años, eso también se sopesa.*
- *¿Por qué crees que a ustedes sí las eligieron?*
- *Que lo digan los demás, alguien en personal dice que tenés que tener el grado y mucha suerte para que te elijan, porque si no tenés vacante en el destino tiene que buscarte otro. Y quizás tienen que desplazar a alguien. Tenés que tener un poco de panza, ja.” (Comisaria General L.V.)*

Tener “un poco de panza” es un atributo físico comúnmente asociado a la figura de policías varones que detentan grados intermedios o más y que han perdido su buen estado físico. El funcionamiento de la autoridad jerárquica ocupa un lugar importante en las historias de las mujeres como marco protector y proveedor de neutralidad frente al género: “*El rango es el rango*” señala una de las entrevistadas que tuvo bajo su órbita el Departamento de Asuntos Internos, una de las secciones más sensibles de la institución:

- *“Yo sé que es un modelo rígido, pero muchas veces no pasa por ahí. Pasa por la impronta, el otro sabe quién sos vos, cuando vos hablás, te presentás y le marcas la distancia que tiene que tener. Yo aprendí eso respecto de mis superiores. Una mujer en la Superintendencia de Asuntos Internos, fue un revuelo. Porque hoy lo hablo con los chicos que estaban ahí, los oficiales que estaban ahí. Decían: A mí no me va a conducir una mujer, es lógico, para ellos es lógico, otros te van midiendo todo el tiempo. Tuve grandes maestros en la policía, los escuché y aprendí de ellos. Lo que pude lo volqué hacia los más*

jóvenes. A mí no me significó ningún contratiempo conducir varones, es más fácil conducir varones que conducir mujeres. Eso lo puedo asegurar”.
(Comisaria General M.P.)

La ausencia de modelos femeninos se repite entre las entrevistadas. El aprendizaje de figuras masculinas para el ejercicio del mando es referencia ineludible en tanto el momento histórico en el que comienzan a incorporarse a posiciones jerárquicas no cuenta con antecedentes femeninos en la institución, pero en ningún caso surgen modelos externos a la organización que pudieran haber nutrido su marco de referencias. Mc-Elhinny (1994) propone un movimiento en la masculinización que se desliza del énfasis puesto en el uso de la fuerza física al énfasis puesto en el control emocional y la racionalidad, en tanto atributos socialmente asignados a los varones en contraposición a la emotividad femenina, aunque esto puede ser materia de transformaciones. De manera coincidente, Connell (1987) señala que el desarrollo de los estados burocráticos modernos, de los cuales las instituciones policiales son parte, requirieron un proceso de corrimiento en los patrones de masculinidad normativa de la agresividad física a la racionalidad técnica facilitando la participación de mujeres que, de todos modos se produce de manera heterogénea. Es recién en la década del sesenta del siglo XX que los cambios en el policiamiento habilitan a que las mujeres comiencen a integrarse como oficiales en los países centrales.

Pese a las distancias existentes entre las instituciones estatales en países de habla inglesa y países latinoamericanos, grandes instituciones como la Policía Federal Argentina también están organizadas internamente según un modelo racional burocrático dividido en un conjunto muy amplio de departamentos, direcciones y superintendencias abocadas a tareas de gestión documental e informacional que demandan un gerenciamiento técnico administrativo. Por su parte, cuanto más se asciende en la estructura de carrera más lejanos resultan los destinos en los cuales el ejercicio de la violencia y la exposición al riesgo de muerte sean cotidianos.

De esta manera el registro masculino como vía de integración en el juego de relaciones de poder no requiere una inversión total del género ni se mantiene uniforme a lo largo de las trayectorias de carrera. Si bien la incorporación de rasgos físicos o el uso de giros lingüísticos

pueden ayudar a metamorfosearse en las primeras etapas, más importante es la adhesión a una identificación del mando que asigna un carácter subalterno a todo atributo que no cumpla con los estereotipos de una virilidad hegemónica tanto en la interacción con varones como con mujeres. En este sentido, la masculinización del modelo de conducción difícilmente favorezca estrategias de solidaridad hacia las subordinadas, a quienes se les puede exigir sacrificios semejantes a los propios, sino también para no ser asimiladas a una categoría, la femenina, que intentan opacar frente a sus pares masculinos. En este punto es importante señalar que los liderazgos ejercidos por mujeres bien pueden contribuir a la reproducción de pautas de dominación vigentes anulando el aporte potencialmente transformador asignado a ellas en los procesos de reforma policial.

6.2. La feminización estereotipada:

En este punto se propone analizar la construcción de trayectorias ascendentes y el consecuente ejercicio del mando a través del desempeño de funciones asociadas a roles femeninos. La concentración de mujeres en actividades feminizadas según una división sexual del trabajo que asigna una desigual valoración y distribución del prestigio a las tareas masculinas y femeninas, subvalorando de manera sistemática a las últimas suele ser definida con la noción de segregación horizontal en el mercado de trabajo (Anker, 1998; Kergoat, 2004). Se ha arribado a cierto consenso respecto de que este tipo de segregación tiene consecuencias en la reproducción de otras desigualdades en materia de brecha de ingresos, tipo y calidad de inserción ocupacional así como posibilidades de desarrollo de carreras ascendentes (OIT-PNUD, 2019).

La caracterización de las policías como instituciones masculinizadas invisibilizan la amplitud y heterogeneidad de tareas que en ella se desempeñan y que involucran buena parte de las actividades caracterizadas como feminizadas: además de integrar uno de los servicios de la administración pública en ella se prestan servicios sociales a la comunidad y servicios de salud y educación a su personal. En este sentido se propone que si bien la integración de mujeres en áreas tradicionalmente femeninas no contribuye por sí misma a la transformación institucional (Pruvost, 2008), en un contexto organizacional restrictivo e incipiente respecto del ejercicio del mando por su parte, puede constituir un sendero ascendente y calificante que

habilite tanto un modelo de trayectoria enteramente desarrollado en funciones feminizadas como otro que logre traspasar paredes de cristal³⁵ insertándose posteriormente en las áreas prestigiadas por la organización.

El primer modelo es aquel en el cual la trayectoria se desarrolla enteramente en áreas feminizadas o no operativas (servicios de bienestar y atención de la salud, formación, atención de problemáticas relacionadas con menores o mujeres, análisis periciales y documentales). El segundo modelo es aquel que recorre una primera etapa ascendente en funciones feminizadas para luego ingresar desde una posición de mando a áreas tradicionalmente masculinizadas.

A lo largo de esta tesis se señala en repetidas oportunidades la estricta división sexual del trabajo policial que condiciona las inserciones de estas mujeres en sus primeros años de carrera. Los destinos que les son asignados ralentizan las posibilidades de ascenso en tanto no forman parte del núcleo de funciones prestigiadas en la institución, no habilitan la socialización entre pares expuestos a potenciales situaciones de peligro y el consecuente reconocimiento al sacrificio en pos del bien de la sociedad, ni a las redes de solidaridad desarrolladas en el amplio abanico del llamado “trabajo sucio” (Hughes, 1962). Si bien esta desigualdad de oportunidades es cuestionada por todas las entrevistadas en su construcción rememorativa, también recuperan estas inserciones como una oportunidad para destacarse en tareas de conducción, para capacitarse y para participar en el desarrollo de nuevas áreas en el marco de la ampliación de funciones y creciente complejidad de las problemáticas incorporadas bajo la órbita de la institución. Por otra parte, Pruvost (2008) señala que los atributos tradicionalmente asociados a la femineidad son mejor tolerados en estos departamentos que en tareas operativas de prevención y control del delito.

- *“Yo ascendo a inspector en la comisaría del menor. Cuando cumpla los siete de ayudante, ascendo a sub inspector. También hay otra cosa para marcar, no había en esa época curso para ascender. No existía en esa época curso de*

³⁵ El término “paredes de cristal” se refiere al fenómeno de segregación ocupacional según el cual las mujeres con un cargo directivo tienden a concentrarse en funciones de apoyo administrativo, tales como recursos humanos, finanzas y administración. (OIT, 2019) Esta metáfora que se centra en poner de relieve las barreras u obstáculos invisibles, que dificultan o impiden que las mujeres puedan participar en determinados sectores económicos dinámicos y mejor remunerados, los cuales históricamente estuvieron y están ocupados por hombres (como la informática, la tecnología y la ciencia) en contraposición a los tradicionalmente asignados a las mujeres por su rol de cuidado (docencia, salud y servicio doméstico, entre otros).

ayudantes, pero las mujeres tuvimos que hacerlo, lo inventaron. Dijeron: estas chicas hace siete años que están en el cargo y no saben nada. Maravilloso, ahí fuimos todas a hacer el curso, es gracioso la verdad. Ascendí a sub inspector, seguí en la comisaría del menor. Ahí se modifica la ley, no me acuerdo el año, pero ahí es la primera vez que nos permiten llegar a Comisario, es decir oficial jefe y nos permiten ascender cada cinco años, en vez de cada siete. Yo pude llegar a oficial jefe en la Comisaría del menor. Una mano humana. Cuando empezamos nosotras teníamos siete años de ayudante, siete años de subinspector, y siete a principal. Podíamos ascender a tres jerarquías. Cuando la ley se modifica, nos permite ascender cada cinco y llegar a Comisarios. Eran dos jerarquías más. Nos permitía llegar a oficial jefe. Habíamos demostrado una capacidad y nos permiten llegar a oficial jefe. Eso fue en la década del noventa, creo que fue en el 95. Esa modificación nos permite ir ascendiendo”.
(Comisaria General M.P.)

La inserción en áreas subvaloradas puede habilitar el aprendizaje en el ejercicio del mando y una vía para desarrollar un desempeño destacado aún en el marco de las tensiones y cuestionamientos a un modelo organizacional que impone obstáculos formales e informales. Por su parte, la progresiva centralidad que comienza a adquirir el problema de la violencia de género a partir de la década del noventa en la Argentina como problema incorporado en la agenda de política pública impulsa la creación de áreas y departamentos especializados en la materia en los que las mujeres tienen una inserción destacada, aun cuando este sea una tema invisibilizado hacia el interior de la vida de la institución policial en la última década del siglo XX. Una entrevistada relata cómo la creación del “Centro de Atención de Víctimas de Violencia Sexual” en el año 1995 constituye una oportunidad de acceder a posiciones jerárquicas hasta ese momento vedadas a las mujeres:

- *“Hasta el 92, llego a subinspector y paso a la Dirección Policial de Asuntos Judiciales. Paso como ayudantía del Director en ese momento. En ese año, 93, en el 94 el entonces jefe de policía que era Adrián Pellacchi un visionario, hace un viaje a Inglaterra y dice que quiere crear un centro para atender víctimas de violación. Yo estaba en el área donde se podía armar algo de eso, y*

entonces decide que empiece a trabajar yo con eso. Trabajo con un equipo de psicólogas, asistentes sociales, abogados y empezamos a trabajar con eso. Creamos en el año 95 el Centro de Atención de Víctimas de Violencia Sexual. Yo fui la primera jefa, yo estoy 15 años allí. En ese ínterin aparece el 2001 que es cuando se modifica la ley, en el 2001 yo ya era jefe de una sección, era raro que una mujer fuera jefe de una sección o jefe de división. Esos años que me decís, yo estuve muy abocada a violencia sexual, y me permitió hacer contactos con todo el país en las capacitaciones, date cuenta que políticamente, yo viajé con funcionarios de la Secretaría de Seguridad Interior. El famoso PRONACAP³⁶, nosotros capacitábamos a otras policías, a otras mujeres policías, trabajé muchos años con Eva Giberti en el Ministerio de Justicia.”(Comisaria General M.P.)

No solo la progresiva instalación de la violencia de género como problema de orden público y no como cuestión de la “vida privada” constituye un área de potencial crecimiento profesional para las mujeres, la ampliación y mayor complejidad que asumen los departamentos técnicos y periciales también constituyen un espacio de desarrollo profesional demandante de altas calificaciones en áreas no operativas. Una de las entrevistadas recuerda que en la primera etapa de carrera su fue asignada a una posición que para ella constituía un desafío y una oportunidad:

- *“Yo dependía del área de Superintendencia Técnica y la verdad es que yo le puse mucha voluntad, porque Rosario fue el segundo Gabinete que se formó en el país, una experiencia piloto que realizó la Policía Federal. En el año anterior se había fundado la de Córdoba con un compañero mío. Me asignaron un espacio físico y ahí comencé a ejercer mi profesión de base, porque hasta ahí era Perito en Estequiometría y Calígrafo Público que lo hice becada por la policía en la Universidad de Salvador, de noche”. (Comisaria General L.V.)*

Los cambios de destino en la institución policial merecen un análisis propio, ellos refieren a la reasignación de puestos y funciones en áreas y departamentos que incluso pueden demandar la movilidad territorial del personal dado el carácter federal de la organización,

³⁶ PRONACAP: El Programa Nacional de Capacitación Policial funcionó en

si bien este es un fenómeno menor en la Policía Federal Argentina en comparación con otras fuerzas con competencia nacional como la Prefectura o la Gendarmería. A diferencia de otras agencias estatales con incumbencias específicas, las organizaciones policiales poseen bajo su órbita una multiplicidad amplia y heterogénea de funciones que demandan saberes y competencias disímiles. Específicamente, en este caso, se trata de una macro institución que posee áreas dedicadas al bienestar del personal, incluyendo sus propios servicios de salud, un hospital escuela y caja de jubilaciones y pensiones, sus propios centros de formación –escuela de suboficiales, escuela de oficiales y un instituto universitario que dicta carreras de pre grado, grado y post-grado- un cuerpo de aviación, otro de transportes, de bomberos, caballería y canes, protección de los derechos humanos, coordinación territorial federal e internacional, tecnologías de la información y comunicaciones, asuntos internos, auditoría y asuntos jurídicos, sumado a las áreas específicamente orientadas a la prevención e investigación criminal y grupos tácticos especiales. Las funciones que definen al “verdadero policía” están concentradas en una porción reducida de estas áreas y departamentos y si bien es cierto que su capital simbólico es contundente – todos los jefes de la institución a lo largo de su historia provienen de estas divisiones a excepción del caso de Román Di Santo que procede de Comunicaciones-, también es cierto que los departamentos no operativos ofrecen una amplia variedad de posiciones en los que las mujeres pueden encontrar menores obstáculos a su desarrollo de carrera o incluso, para una minoría, puede ofrecer oportunidades de desarrollar vocaciones de carrera frustradas. Una de estas mujeres relata:

- *“Después de ahí voy al Churruca, a trabajar para ver las enfermedades de los policías. Había una junta que trataba las enfermedades de los policías. Yo estaba como pez en el agua porque mi sueño dorado hubiera sido ser médica entonces aprendí mucho de ellos y los médicos legistas, generalmente, como todo me interesaba tanto en ese tema me explicaban todo. Entonces yo me puedo sentar con cualquiera a hablar de medicina. A parte, muy buena gente, me enseñaron de todo, muy buenos profesionales.”* (Comisaria Mayor V.S.)

La posibilidad de jerarquización como principal regulador de las relaciones de poder en la institución (Pruvost, 2008) entra en tensión con la distribución simbólica del prestigio. Según Daverio (2017: 135) estas tensiones se expresan dicotómicamente en la temática que define a los destinos: asuntos operativos o de seguridad versus asuntos de mujeres o de género; Comisarías de Seguridad versus Comisarías de la Mujer y la Familia; Jefes/as de primera versus Jefas de segunda. Este principio no es el único y convive con otros criterios también presentes en la fuerza de jerarquización de los espacios y destinos según otros factores como pueden ser la ubicación geográfica, el tamaño, el tipo de delito, los vínculos con el poder judicial, su trayectoria, entre otros. El principio jerárquico compite con una división sexual del trabajo según la cual hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres que reciben desigual valoración (Kergoat, 2004).

Las mujeres entrevistadas reconocen y cuestionan de manera persistente el status marginal de las áreas no operativas. En la etapa en que ellas comienzan a ejercer funciones de mando, representan a una minoría expuesta a los efectos de lo que se denomina *tokenismo* o apaciguamiento simbólico (Kanter, 1977) como una de las formas en las que se ejerce la resistencia organizacional a la inclusión de la mujer en términos igualitarios asimilando su presencia a un mero elemento ornamental a ser puesto en exposición como *token*. Con el objeto de señalar las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en su inserción a profesiones o actividades masculinizadas, Kanter las define como aquellas que deben enfrentarse no solo a un insuficiente reconocimiento de su trabajo sino a situaciones de especial dificultad por su nuevo status profesional.

Kanter destaca tres problemáticas adscritas a la cuestión genérica. En primer lugar, la visibilidad es definida como la atención desproporcionada que ellas atraen sobre sí mismas sin proponérselo, siendo sobre-observadas por el grupo dominante e intensificando las presiones sobre su desempeño laboral. En segundo lugar, la polarización se refiere a grandes diferencias entre ellas y el grupo dominante que les recuerdan que están inmersas en un mundo que ha sido considerado como exclusivo del ámbito masculino y que lleva a las mujeres a vivir una especie de separación y aislamiento del resto de los varones que las rodean. Por último, la asimilación a atributos preconcebidos acerca de su sexo imponiéndoles una serie de roles que más que promover su desarrollo dentro de la organización, lo restringen. De igual forma estos

fenómenos generan respuestas típicas por parte de los sujetos testimoniales, estrategias que les permiten de cierta forma adaptarse a un mundo en el que son minoría (Simpson, 2004).

Los relatos de las entrevistadas recurren reiteradamente a su identificación como minoría, pero su reconstrucción retrospectiva también es la de una trayectoria exitosa en la cual las posiciones que ocupan –aun cuando sean consideradas menos prestigiosas– permiten tejer redes de solidaridad desde los márgenes. Especialmente en áreas que se constituyen en temas *vedette* de la agenda de políticas públicas (Aguilar Villanueva, 1995) como la violencia de género, la interacción en espacios de intervención con funcionarios/as públicos/as, políticos/as o activistas pueden ser estimulantes, fortalecer procesos reflexivos y relaciones de apoyo que pueden revalorizar su posición dentro de la institución. La primera Comisaria General comenta:

- *“Cuando nos intercalan, en el 2001 cambia la ley y comienzan a re escalafonarnos. No todas quedamos bien ubicadas, quedaron seis afuera del escalafón. Yo creo que primaron dos cuestiones, primero que con el doble de esfuerzo la primera promoción trabajó probando que podíamos. Por otro lado, nosotras hemos hecho el lobby suficiente, y esto hay que decirlo, como para que los funcionarios públicos y el poder judicial nos vieran, nos conocieran y supieran quiénes éramos. Hemos puesto una placa con nuestros nombres en el departamento central, para eso hicimos una reunión, invitamos juezas, mujeres políticas. Eso no era tan permitido hace años atrás”. (Comisaria General M.P.)*

Ellas se reconocen a sí mismas como minoría subalterna pero también como iniciadoras de un período de apertura que puede habilitar, para muy pocas, la movilidad desde áreas no operativas hacia las áreas que detentan mayor prestigio institucional. La única mujer que llegó a convertirse en Sub Jefa de la PFA recuerda su acceso a la Superintendencia de Asuntos Internos:

- *“Cuando asciendo a comisario inspector, ascendemos dos mujeres de las 30. Me voy a apoyo judicial y protección social, que debajo tenía al centro de protección de violencia sexual, el centro de atención a la víctimas, pero también*

las playas donde van los vehículos robados, un conjunto de cosas que no tenían nada que ver. Todo mezclado. Yo estaba como jefa de ese departamento, pero tenía subordinado los temas de violencia que era mi tema, así es que lo seguí trabajando, más todo lo otro. Estuve solo un año ahí, porque es allí donde se crea el Ministerio de Seguridad y me ponen a cargo de la Dirección de Sanidad, me faltaba una jerarquía pero deciden que tenía que estar a cargo del Churruca. Como Comisario Inspector me fui ahí y estuve 15 meses, fue fantástico porque yo nunca había trabajado para el interior de la policía. Siempre había trabajado para la gente. Era una época brava del Churruca, brava, la verdad es que fue una función que me encantó hacerla. Me involucré mucho y me postulan para Comisario Mayor. Con dos años de Comisario Inspector a Comisario Mayor, rápido, igualmente los cargos mayores pueden ascender con un año. Cuando asciendo a Comisario Mayor, todavía seguía la Ministra Garre y ahí me mandan a la Superintendencia de Asuntos Internos. Eso era un lugar para un Comisario General. Bueno, tomé aire y allá fui. Porque la verdad...había mucha expectativa una mujer en asuntos internos. Ascendí yo sola a Comisario Mayor, estuve cuatro años y medio y en la época de Román, Román me asciende a General. Román me postula a General y me deja un año más en Asuntos Internos como Superintendente, todo el 2015. Cuando en el 2016 se va Román y se va Tevez, aparece Roncaglia y aparezco yo con otra política, otros funcionarios. Siempre lo digo, en mi vida yo imaginé que podía ser subjefe de la policía, en mi vida. Ahora por ahí lo sueñan, está en la expectativa de carrera. Las chicas que están hoy tienen enormes posibilidades de ser jefa de la policía. Yo siempre cubrí cargos de jerarquías superiores a las que tenía". (Comisaria General M.P.)

El acceso de las mujeres a posiciones jerarquizadas a través de áreas feminizadas admite una primera interpretación poco alentadora, en tanto su rol en la institución no interpela la tradicional división sexual del trabajo, las posibilidades de engendrar transformaciones en la matriz de relaciones de poder patriarcales son limitadas. Una segunda lectura de estas trayectorias señala que los sujetos pueden re apropiarse de las condiciones restrictivas que el contexto les ofrece para recorrer senderos ascendentes que desde los márgenes de la matriz

normativa favorezcan la ampliación del horizonte de expectativas iniciales para un colectivo más amplio.

6.3. La construcción del prestigio y del reconocimiento:

A lo largo de sus trayectorias estas mujeres construyen sus propios espacios de prestigio y reconocimiento del entorno, a través de prácticas que desde un posicionamiento de género consciente y reflexivo, siempre sujeto a tensiones y contradicciones, permite identificar el agrupamiento, la capacitación y la adaptabilidad a los cambios de función como recursos eficientes para gestionar el mando.

La regulación individual de la carga de trabajo está sujeta al escrutinio no solo de la autoridad jerárquica sino también y especialmente a la mirada del colectivo. La dimensión grupal de la organización del trabajo policial, excede por mucho a aquellas tareas simbólicamente más prestigiadas en el imaginario policial de control y represión del delito. Buena parte de las tareas cotidianas exigen gestionar cuestiones más pedestres y menos heroicas como el manejo de cadáveres, las hospitalizaciones forzadas, el tratamiento de sujetos bajo los efectos del alcohol o estupefacientes, dirimir en peleas domésticas o entre vecinos, recolectar evidencia probatoria en terrenos y horarios que atentan contra las actividades de cuidado familiar, intervenir en todo tipo de accidentes que demandan un conjunto de tareas administrativas y logísticas tediosas y rutinarias, solo por mencionar algunos ejemplos. El espíritu de cuerpo adopta en estas actividades la forma de negociaciones, regulaciones y mecanismos sancionatorios regulados informalmente por el grupo de trabajo en el cual todo nuevo integrante es socializado.

En diálogo con los aportes de la sociología del trabajo, Monjardet (2010: 62-63) establece analogías entre las formas de organización colectiva de la carga de trabajo en el espacio del taller y en el trabajo policial en el cual se identifican mecanismos similares de sanción interna respecto de los códigos que contribuyen a asegurar la cohesión y estabilidad del grupo así como garantizar su autonomía respecto de la jerarquía. El autor señala que en una micro sociedad cerrada, donde la actividad es por esencia colectiva y la cohesión interna central, las sanciones grupales son mucho más eficaces y temibles que en una organización del trabajo donde las tareas son de carácter individual. De los experimentos de Hawthorne conducidos

por el equipo de Elton Mayo, Monjardet (2010: 67) recupera las tres reglas de comportamiento grupal:

- No exagerar,
- No escurrir el bulto en detrimento de los colegas,
- No llamar la atención de la jerarquía sobre el grupo.

Estas reglas negativas se combinan con una regla positiva: el poder fiarse de los demás. La conformación de lazos de confianza recíproca no se reduce según el autor a la adopción de comportamientos homogéneos y miméticos sino también a la capacidad de responder a acontecimientos imprevistos. La respuesta competente no solo consolida vínculos de integración sino que construye espacios de respetabilidad y prestigio dentro del grupo. Entre las mujeres entrevistadas puede identificarse un conjunto de prácticas que revelan el esfuerzo personal por estar a la altura de estas exigencias de organización grupal, especialmente sabiéndose siempre “a prueba” de colegas y superiores ante los cuales no solo deben demostrar su competencia profesional sino también su lealtad al grupo. Una de ellas recuerda su paso por la Dirección de Tránsito:

- *“Porque claro, uno pasa tantas horas acá adentro, 12 horas, 14 horas, 16 horas depende. Depende de los lugares donde estás, en tránsito llegué a entrar 6.45hs e irme a las 11 de la noche. Y a las 3.30 de la mañana tener que ir a provincia a buscar a alguien que hizo una macana. Ir a buscarlo y después seguir trabajando hasta las 11 de la noche del mismo domingo. Porque en las guardias hay que ser buen compañero.”* (Comisaria Mayor F.B.)

En este sentido, la aceptación de pares y superiores se constituye en un capital relacional relevante para el concurso de ascensos. Incorporadas a áreas institucionales en los que muchas veces se ralentizan los ascensos y siendo objeto del escrutinio permanente de colegas y superiores, en sus relatos también aparecen algunas señales positivas de su capacidad de agrupamiento. Una de las entrevistadas que alcanzó el cargo de Superintendente de Instrucción recuerda su incorporación temporal al área de Criminalística:

- *“Creo que era Inspector, yo ascendí a Subinspector allá y estuve 4 años. Yo los conocía a todos porque estábamos todos juntos. Me tuvieron paciencia porque*

por mi jerarquía yo tenía que desempeñarme como jefe de servicio en Criminalística, manejar al personal, las colaboraciones y yo no entendía nada. Entonces me esperaron tres, cuatro meses hasta que me aggiornara, empezara a leer un poco y después de eso empecé a salir a la calle, siempre tutorada, que aunque tuviera menos jerarquía que yo, tenía más experiencia y me ayudaban". (Comisaria General L.V.)

Esta capacidad de integración y de conformación de vínculos de confianza con el grupo es un recurso valioso para ejercer los primeros roles de jefatura. A partir de las jerarquías intermedias la función de mando es más ambigua, si bien la estructura organizacional de la policía es verticalista, las funciones de jefatura son más amplias y funcionan como espacio de prueba respecto de la capacidad de conducción. En analogía con las posiciones de brigadier u oficial en el análisis de Monjardet para la policía francesa, las jefaturas en este caso ejercen una autoridad menos piramidal y restrictiva que la emanada a partir del cargo de Comisario, que realiza labores de mando a tiempo completo. Las jerarquías intermedias ocupan un status ambivalente ya que ocupan una posición de mando dentro de su grupo (en el caso de las entrevistadas suelen contar con más años de antigüedad para el cargo dados los retrasos que les impone el sistema de carrera en el momento en que ellas comienzan a cursar ascensos) pero aún no se asimilan plenamente a las posiciones jerárquicas. Ejercicio de negociación entre el trabajo con el colectivo y su conducción siempre "a prueba" las entrevistadas recuerdan los esfuerzos realizados por capacitarse y por asimilarse a los cambios periódicos de destino o departamento que exigen sucesivas re calificaciones. Una de las primeras mujeres que accedió a conducir una Superintendencia de Instrucción relata el recorrido zigzagueante que recorrió hasta llegar al área donde cursó sus ascensos más importantes, veinte años después de haber ingresado a carrera:

- *"Y la verdad es que yo le puse mucha voluntad, en el año 1992 nace mi hijo mayor y me mandan a Rosario. Me asignaron un espacio físico y ahí comencé a ejercer mi profesión de base, porque hasta ahí era Perito en Estequiometría y Calígrafo Público que lo hice becada por la policía en la Universidad de Salvador, de noche. Estudie acá en el IUTFA, era Técnico Universitario. Acá hice al mismo tiempo Perito en Documentología y Perito en Papiloscopía, eso me llevó dos años. Luego hice un año de Criminalística y me pidieron que fuera*

a hacer Caligrafía. Cuando terminé, descansé un año y después fui a hacer la licenciatura y ahí me mandaron a Rosario. Di libre las materias que pude, preparé sola dos niveles de química y física y llegó un momento en que la parte de laboratorio no tenía dónde hacerla y dejé y retomé ya cuando tenía dos chicos y me recibí siendo Subcomisario de Licenciada en Criminalística acá. Cuando terminé Criminalística, yo ya estaba destinada acá y ahí fue que me anoté en una especialización universitaria y después en la Católica de Salta me fui a hacer el Profesorado Universitario en Criminalística. Me dediqué más a la docencia que a la especialización. Yo volví de Rosario y fui a balística, no era mi carisma, yo había estado en criminalística. Empecé a aprender de nuevo una especialidad. Me devolvieron al área, pero no a mi destino de base. Al principio me preocupé porque para mí era una especialidad totalmente nueva y absolutamente desconocida. Porque yo hice Perito en Balística después con los años, vine a cursar acá en el IUPFA junto con lo que me quedaba de Criminalística. Cuando llego a la primera jerarquía a oficial jefe, cuando ascendí a Subinspector, la idea era que yo me quedara en el área. Yo tenía una expertise que se podría haber aprovechado. Pero la superioridad decidió que las recién ascendidas fuéramos a un área que era la Superintendencia de Bienestar, que era un área de servicios mutuales. Y yo quedé a cargo de la sección turismo, pero aprendí mucho. Había una señora que sabía mucho, que era auxiliar, muy conocedora.

- *Funciones muy distintas entre sí.*
- *Totalmente, estuve ahí un año. Después de eso, en el 2001 me mandaron a Dirección Nacional de Sanidad. De unos años para acá se mira un poco más la rotación. Ahí estuve 4 o 5 meses. De ahí vine acá, al Departamento Escuela Superior que había dejado de existir y algo parecido se había creado en la escuela de cadetes, a la División Cursos que estaba a cargo de un Comisario. Era mi segundo año como Subcomisario. Hace un tiempo volvió a ser Personal, Instrucción y Derechos Humanos. Era el área que aplicaba los cursos de ascensos para el rango superior, no subalternos.” (Comisaria General L.V.)*

En capítulos anteriores se analiza el aumento notable de la participación de las mujeres en las titulaciones de pre grado y grado del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina a

partir de los primeros años del Siglo XXI en el marco de distintos esfuerzos de reforma que identifican a la dimensión formativa como eje central del proceso de profesionalización. Las mujeres que acceden a posiciones jerárquicas cuentan con titulaciones de grado, abogadas en la mayoría de los casos o contadoras (que se especializan en lavado de activos y narco-tráfico). En este punto no se diferencian sustancialmente de los varones que acceden a la cúpula jerárquica y que también cuentan con diplomaturas, especialmente en las áreas de la Seguridad y el Derecho. Sí las diferencia su condición de iniciadoras del proceso de profesionalización de la oficialidad en condiciones poco auspiciosas, especialmente en términos de permisos otorgados para cursar días de examen o de estudio que deben contar con el aval de la superioridad y que están sujetos en aquella época al juego de arbitrariedades y decisiones personalistas, ejercicio que también requiere de solidaridades interpersonales.

En este punto es relevante hacer un señalamiento respecto de una de las particularidades de la organización del trabajo en instituciones policiales, especialmente una tan compleja como la que aquí se analiza. La periódica rotación del personal a lo largo de su trayectoria por áreas disímiles y heterogéneas da cuenta de un fenómeno de desespecialización contante que es materia de debate al interior de la institución. La opinión más tradicional en la administración del personal policial es que “el buen policía sabe hacer todo” atribuyendo a esta circulación funcional una ventaja de tipo calificante, en tanto que favorece el conocimiento y la experiencia en un amplio y diverso abanico de tareas entre aquellos que están en proceso de acceder a las posiciones de conducción general. Esta concepción se contrapone con un diseño organizacional que preserve trayectos de especialización.

Bittner aborda el problema de la acreditación de competencias policiales desde una perspectiva que asimila la organización del trabajo policial al de cualquier otra estructura corporativa señalando como particularidad el hecho de que todos los ingresantes posean idéntica formación de base pero deban ser asignados a una multiplicidad de tareas que requieren calificaciones específicas, de modo que su asignación responde a una distribución arbitraria. Dado que las funciones de las jerarquías intermedias y altas no están claramente delimitadas suele quedar en manos de la política departamental los criterios de ascensos y de asignación de destinos. Esta indiferenciación funcional en el marco de un mercado de trabajo cerrado para el uso de sus calificaciones y experiencia favorece la aceptación de sus miembros de una dinámica de permanente rotación de responsabilidades, que si bien genera ganancias

en términos de flexibilidad organizacional, disminuye las posibilidades de cualquier proceso de profesionalización del rol (Bittner, 1970: 74). Elevar las funciones de mantenimiento de la paz o control del crimen a un status profesional, o crear las condiciones favorables para que ese proceso sea posible, es inseparable de una mayor especialización, división de responsabilidades y acreditación de calificaciones. En los últimos años en la Policía Federal se tiende a valorizar los recorridos de carrera que demandan alta calificación en áreas técnicas específicas y uso de tecnologías especialmente relacionadas con el tratamiento de los denominados delitos complejos.

El proceso de reasignaciones periódicas no está libre de contradicciones y tensiones que demandan costos de adaptación y recalificación así como una negociación informal de posiciones en el que algunas áreas resultan facilitadoras de futuros ascensos y otras los demoran. Es una suerte de juego de la Oca en el que algunos jugadores se saltan posiciones y otros se estancan bajo la expectativa de que los dados premien su espera. Las entrevistadas que, reconociéndose en condiciones de desventaja relativa, destacan en sus relatos la capacidad de adaptación y recalificación permanente frente cambios de función en departamentos menos prestigiados también destacan que les permitieron formarse y destacarse en roles de conducción. Una de las entrevistadas que llega al cargo de Comisario Mayor atravesó áreas tan heterogéneas como: atención a víctimas juveniles, dirección de tránsito, sanidad, antecedentes penales en el Departamento Central de Policía, vuelta a sanidad y finalmente instrucción:

- *“Y yo tengo que decir que llegué gracias a mi esfuerzo y mi capacidad. Otros podían tener muchos años de trabajo, pero hay que ver también la dedicación. En cada lugar donde estuve, por ahí pecho de vanidosa, pero he trabajado mucho. Entonces, yo me considero una persona disciplinada, dedicada, no me enfermo mucho, no soy de faltar. Cumpló, si me tengo que quedar 20 horas, me quedo, y bueno tengo la suerte de mi esposo que me entiende. Es en base a la labor que desempeñé, eso facilitó que los Comisarios Generales me conozcan y que en ese momento me habrán evaluado. Yo aún no estuve en esas cúpulas superiores, intervine sí en una de menor jerarquía, presidí una junta. Ves qué sumario tiene, qué concepto. También habrán visto mi buen comportamiento dentro y fuera de la fuerza. Porque nosotros somos*

observados cuando hay algún acto de inconducta en la vida privada que ensombrezca a la fuerza". (Comisaria Mayor V.S.)

La capacidad de conducción y mando en el que estas mujeres se van formando les permiten crear espacios de prestigio y reconocimiento aun cuando permanezcan en áreas menos prestigiadas en el imaginario policial pero que permiten identificar un proceso de transgresión negociada (Pruvost, 2009). El acceso de las mujeres a posiciones de mando no solo se comprende por un proceso de feminización incipiente sino también por el proceso de profesionalización que tiene un desarrollo paralelo en el mismo período histórico. La creciente demanda y valoración de calificaciones formales para acceder a posiciones ejecutivas es parte de un proceso de profesionalización del cuerpo de oficiales al que estas mujeres responden tempranamente como parte de sus estrategias de constitución de espacios de respeto, sin desconocer que los mecanismos informales forjados en las relaciones interpersonales requieren de la conformación de redes de confianza y reconocimiento en las cuales se insertan inicialmente desde una posición marginal, especialmente por su mayoritaria exclusión de áreas operativas. Esa pertenencia consciente y reflexiva al segmento secundario del mercado interno de la carrera policial se adapta a la duplicación de exigencias, a la asignación de tareas feminizadas y responde de manera competente a las pautas de organización de la carga de trabajo informalmente establecidas por el colectivo como vía de integración, lo cual implica la asimilación ambivalente de criterios masculinizantes en los cuales se socializan desde el ingreso a la escuela de formación y a los cuales saben que deben responder. Una de las entrevistadas hace uso del lenguaje metafórico para elaborar una síntesis elocuente de la combinación de estrategias en el juego relaciones de poder:

- *"Ascendimos a medida que se fueron dando cuenta que no mordíamos y que teníamos el mismo serrucho que los demás...Ayuda mucho capacitarse y no quejarse". (Comisaria General L.V.)*

6.4. Organización de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado:

Como tantas otras, las mujeres entrevistadas protagonizan la dificultad de conciliar la organización de la vida familiar con una inserción laboral de tiempo completo. La duplicación

de los tiempos de trabajo implicados en las tareas domésticas y de cuidado desigualmente distribuidas en el hogar asume particularidades en ciertos grupos profesionales entre los cuales se cuenta la actividad policial.

La primera de ellas es el carácter acrobático de su jornada de trabajo (Pruvost, 2009). Horarios rotativos que involucran fines de semana y feriados, guardias, jornadas de doce horas que pueden extenderse ante un amplio abanico de acontecimientos son parte de una rutina cotidiana. Varones y mujeres repiten como frase síntesis de la jornada policial, que: “Una sabe cuándo entra, pero no cuándo sale”. Exigencia común al colectivo, desigualmente resuelta, bajo un modelo de división sexual del trabajo doméstico y de cuidado que responsabiliza a las mujeres de manera asimétrica y que las somete a dos modelos contradictorios. De una parte, toda aspiración a ocupar puestos de mando tiende a considerar los sacrificios familiares como inherentes al ejercicio de la profesión policial y esencial para su plena integración. De otra parte, se espera que los funcionarios policiales ostenten una conducta privada irreprochable, probidad que asume distintos estereotipos según los géneros bajo observación y que contribuye a consolidar la reproducción de un modelo de organización del trabajo doméstico y de cuidado tradicional.

En este punto existe pleno consenso entre las entrevistadas respecto de una duplicación de esfuerzos que obliga a una menor presencia física en las tareas de cuidado de los hijos e hijas durante la etapa de crianza. Todas mencionan haber faltado a actos escolares o reuniones de padres, así como la importancia de contar con figuras que colaboren con las tareas domésticas. En este punto también aparece un dato común, esa figura no se resuelve con la contratación de trabajo asalariado, son maridos en algunos casos y madres en otros quienes ayudan en el hogar. Una de ellas, separada tempranamente y muchos años después divorciada, recuerda que en su caso su pareja también era miembro del cuerpo de oficiales desempeñando tareas operativas que lo obligaban al mismo ejercicio acrobático para la regulación de su tiempo de trabajo:

- *“El hombre jefe, es raro que esté casado con otra mujer policía. La mayoría está casado con alguien de afuera. Entonces él está en el trabajo y en la facultad y la mujer en la casa con los hijos. Yo con esos horarios me he perdido muchas cosas, muchos actos de la escuela. Actos y fiestas, tareas no, porque*

yo llegaba a la hora que llegaba y siempre revisaba cuadernos. Eso sí.”

(Comisaria Mayor F.B.)

Muchas de ellas casadas con varones que forman parte de fuerzas de seguridad, algunas resuelven la organización familiar invirtiendo los roles tradicionales. Varones que detentan menor jerarquía o que pertenecen al cuerpo de sub oficiales cargan con mayores responsabilidades en el hogar. Inversión consecuente con respuestas aprendidas, si uno de los miembros de la pareja desarrolla una carrera altamente demandante, otro compensa las horas dedicadas al trabajo doméstico. Una de ellas, que soñaba con ser médica en su juventud y se desempeñó muchos años en el área de Bienestar Policial con asiento en el Hospital Churruca señala:

- *“Y cuando trabajaba en el hospital, entraba a las siete de la mañana y me iba a las 6 de la tarde y tenía a mis dos hijos chiquitos.*
 - *¿y cómo hacías?*
 - *Y mi marido me ayudaba. Mi marido es suboficial, entonces tenía menos horas de trabajo. Después él se fue. Estaban los roles medio invertidos. Bueno, mi hija es médica. Es cuesta arriba, pero creo que cuando la base es buena”.*
- (Coimisaria Mayor V.S.)

Los relatos se repiten, cónyuges que comprenden y acompañan carreras demandantes parecen responder al modelo de probidad esperado para las cúpulas de la organización.

- *“Con mi marido ningún problema. Yo pude llegar a ser quien soy porque mi marido estaba acompañando. Cuando mis hijas eran chicas, estaba mi mamá que me dio una mano y mi marido. Cuando mis hijas fueron creciendo, y conocieron la policía, nunca tuvieron ningún problema. Iban a la guardería, a la escuela, a la casa de algún amigo. Las acompañamos, las llevábamos a pasear. Pudimos hacer todo. Por ahí me perdí algún cumpleaños, me peleé con algún superior porque no me dejaba ir a amamantar. Pero mi familia no tuvo problemas, mi marido fue el que más me acompañó, sino no podés. Si no tenés una pareja que entiende y acompaña, es muy difícil. También ha habido malos momentos en la policía, pero disfrutamos todos que fui general, como en cualquier profesión.”* (Comisaria General L.V.)

Muchas de ellas miembros de familias policiales, muchas también casadas con miembros de las fuerzas, no siempre heredan a sus hijos la profesión. En capítulos previos se destaca entre sus motivaciones iniciales para ingresar a la carrera la búsqueda de un empleo que garantice estabilidad para mujeres pertenecientes a sectores populares. En ese sentido su trayectoria les permite no sólo protagonizar procesos que las exceden y acceder a un prestigio para el que nos estaban destinadas sino también proveer para los suyos condiciones de ascenso intergeneracional que amplían un horizonte de expectativas que ellas no vislumbraron inicialmente.

6.6. Recapitulando:

En este capítulo se propone que la feminización de las fuerzas de seguridad es un fenómeno de apertura e integración heterogénea que al enfrentar un bloqueo progresivo hacia las jerarquías más altas del organigrama institucional puede ser caracterizado como un fenómeno de cambio incompleto. Con el objetivo de comprender las posibilidades de interpelación a las relaciones de poder estatuidas entre los géneros, se recupera la noción de *transgresión a la prohibición del mando* desarrollada por Genevieve Pruvst (2008). El análisis de las trayectorias ascendentes de las primeras mujeres que logran acceder a posiciones jerárquicas en la historia de la Policía Federal permite identificar tres vías a través de las cuales ellas disputan el acceso al mando: la masculinización, la feminización estereotipada y la construcción del prestigio y el reconocimiento.

Proponemos que estas prácticas están situadas socio históricamente, son dinámicas, interrelacionadas, se actualizan en distintas etapas de sus trayectorias de carrera y no están exentas de tensiones y contradicciones, pero que tienen un potencial transformador.

A partir de una reflexión sobre la noción de violencia como atributo inherentemente generizado en sociedades patriarcales, se analiza su centralidad en la constitución de la identidad policial, en tanto institución que encarna la potestad estatal de su ejercicio. A partir de la comprensión de esta matriz de relaciones de poder en la cual la fuerza, la imposición y el dominio de los otros resultan imperativos tanto del sujeto masculino como del sujeto policial se propone a la masculinización del mando como registro de carácter ante todo simbólico que facilita el acceso a posiciones de poder. Se propone que las mujeres policías, en

tanto sujetos institucionalmente socializados, pueden posicionarse en el entramado jerárquico a partir de un discurso y una actitud que incorpora el imperativo de la masculinidad como recurso de integración y acceso al mando. Este posicionamiento es explorado en la relación con varones a través de la aceptación de pautas abusivas frente a las cuales demuestran capacidad de tolerancia para metamorfosearse, como en relación con otras mujeres a través de la reproducción de pautas estigmatizantes.

De esta manera el registro masculino como vía de integración en el juego de relaciones de poder no requiere una inversión total del género ni se mantiene uniforme a lo largo de las trayectorias de carrera. Si bien la incorporación de rasgos físicos o el uso de giros lingüísticos pueden ayudar a metamorfosearse en las primeras etapas, más importante es la adhesión a una identificación del mando que asigna un carácter subalterno a todo atributo que no cumpla con los estereotipos de una virilidad hegemónica tanto en la interacción con varones como con mujeres. En este sentido la masculinización del modelo de conducción difícilmente favorezca estrategias de solidaridad hacia las subordinadas. En este punto se señala que los liderazgos ejercidos por mujeres bien pueden contribuir a la reproducción de pautas de dominación vigentes anulando el aporte potencialmente transformador asignado a ellas en los procesos de reforma policial.

La segunda vía de acceso a posiciones de mando propone que el desempeño de funciones asociadas a roles feminizados, tradicionalmente subvalorados, puede constituir un sendero ascendente tanto a través de un modelo de trayectoria enteramente desarrollado en ellas como a través de trayectorias mixtas en la que se combina una primera etapa de crecimiento en destinos no operativos que posteriormente habilitan su integración al mando en áreas más prestigiadas institucionalmente. La feminización estereotipada no solo ofrece espacios de aprendizaje y formación en el ejercicio del mando en espacios menos hostiles para las mujeres, sino que también constituyen áreas en crecimiento en la organización policial debido a la institucionalización de problemáticas de género y a la complejización de funciones técnicas no operativas.

Se plantea que el acceso de las mujeres a posiciones jerarquizadas a través de áreas feminizadas admite una primera interpretación poco alentadora, en tanto su rol en la institución no interpela la tradicional división sexual del trabajo, pero una segunda lectura de estas trayectorias permite reflexionar sobre las posibilidades de re apropiación que

desarrollan los sujetos en condiciones restrictivas para recorrer senderos ascendentes que favorezcan la ampliación del horizonte de expectativas iniciales para estas mujeres como para un colectivo más amplio.

Se propone una tercera vía de construcción de trayectorias ascendentes a partir de la creación de espacios de prestigio y reconocimiento del entorno que basan las fortalezas de la gestión del mando en la capacidad de agrupamiento, la capacitación y la adaptabilidad a los cambios de función. Una vez más, es oportuno enfatizar que estas rutas de movilidad no constituyen categorías exhaustivas ni excluyentes, sino prácticas que se combinan y actualizan en diversos momentos de su biografía profesional y que están sujetas a contradicciones y tensiones.

En primer lugar, la capacidad de tejer lazos de confianza con el grupo de pares y de responder a las reglas informales de organización del trabajo en las primeras etapas de sus trayectorias puede habilitar la integración en redes socio profesionales que operan como un recurso valioso para su posterior aceptación y legitimación en roles de mando. En segundo lugar, la capacitación es un recurso tempranamente apropiado por estas mujeres en un marco institucional que progresivamente favorece y valoriza la profesionalización del cuerpo, pese a que su incidencia en los considerandos de promoción y ascenso de carrera aún disten de ocupar un espacio determinante. En tercer lugar, la capacidad de adaptación competente a los cambios de función es una habilidad actitudinal premiada en las instituciones policiales, que tradicionalmente promueven la rotación de destinos, si bien este último punto es materia de debates recientes.

CONCLUSIONES

El objetivo general de esta investigación fue indagar las posibilidades de cuestionamiento a las relaciones de poder estatuidas entre los géneros a partir de las trayectorias de las primeras mujeres que acceden a posiciones de mando en la Policía Federal Argentina. La investigación examinó el proceso de feminización del cuerpo de oficiales de la institución bajo la hipótesis de que las políticas implementadas con perspectiva de género y el aumento del número de mujeres que se opera en los últimos veinte años tuvieron alcances parciales en la organización tradicional de la división sexual del trabajo en tanto existen prácticas y arreglos institucionales que, siempre situados en procesos sociales más amplios, favorecen la reproducción de vínculos de subalternidad que limitan el acceso de las mujeres a las posiciones más altas en los puestos de decisión de la institución policial. Participes de un proceso de cambios, la importancia de recuperar las trayectorias de aquellas mujeres que accedieron al mando radica en que sus experiencias permiten explorar las prácticas de improvisación que cuestionan las relaciones de poder estatuidas entre los géneros habilitando la problematización de otras dimensiones de la vida organizacional en las que se producen mecanismos de vinculación opresivos. Ese interrogante se inscribe en un marco de intereses más amplio relacionado con la relevancia de la categoría de género como noción que atraviesa y organiza relaciones significantes de poder en sociedades patriarcales.

Se recuperó la voz de estas mujeres a través de entrevistas biográficas centradas en sus trayectorias de carrera, en articulación con aspectos estructurales que condicionaron sus experiencias y habilitaron la reflexión sobre lo social y lo organizacional. La noción de trayectoria profesional resultó útil para reconstruir el devenir del ser mujer policía como un proceso de identificaciones heredadas y vividas que son parte productiva del proceso histórico de estructuración de su profesionalidad.

Estas mujeres son parte de un proceso de feminización incipiente de las fuerzas de seguridad que no es ajeno a un proceso más amplio e indeterminado de profesionalización de las mismas. Reflexionar sobre las diversas formas que asume la división sexual del trabajo en la construcción de la identidad profesional policial invita a poner en diálogo los aportes teóricos

de los estudios sociológicos sobre las policías y la sociología del trabajo desde una perspectiva de género como categoría constitutiva y transversal de las relaciones significantes de poder.

El estudio de las instituciones policiales generalmente identificadas con la atribución del uso potencial de la fuerza como rasgo distintivo que le confiere competencias escasamente compartidas con el resto de la sociedad dificulta su identificación con otras profesiones tales como médicos o ingenieros que en sus modelos clásicos atraviesan procesos de construcción de sus identidades como el resultado, entre otros, de procesos históricos en el que determinados actores logran monopolizar un cuerpo de conocimientos formales e informales socialmente requeridos, y regular las formas de reconocimiento y legitimación de las competencias y calificaciones demandadas para su ejercicio. Más cercanas resultan las conceptualizaciones que definen a las organizaciones policiales como cuerpos estatales investidos de un poder específico e integrado por agentes que detentan distintas profesiones y saberes. La comprensión de un conjunto de atributos subjetivos y normativos ajenos al de buena parte de la sociedad no inhabilita el hecho que las prácticas y actitudes de los funcionarios operen dentro de ciertos marcos de acción que no constituyen un mundo aparte sino que se entretajan, solapan y conviven con las del resto del conjunto social (Frederic, Galvani, Garriga y Renoldi, 2013).

Desde esta perspectiva, y como en tantas otras actividades masculinizadas, la decisión de ingresar a la profesión es un acontecimiento vértice que no está libre de conflictos con su entorno próximo ni con la institución, una vez que se incorporen a ella en la etapa formativa. Las primeras mujeres que ingresan a la carrera de oficiales y alcanzan posiciones de jerarquía en la organización producen un cambio respecto de sus familias de pertenencia en las cuales sólo los varones formaban parte de la institución. Insertarse en mundos de hombres puede ser una manera de desobedecer y evadir el mandato de género heredado. En este punto destacamos que, si el sujeto se encuentra constituido por normas de las cuales depende, pero también aspira a vivir de maneras que mantengan con ellas una relación crítica y transformadora (Butler, 2006: 13) pueden buscarse formas de hacer el género en la distancia que separa voluntarismo de mecanicismo, habilitando prácticas de improvisación en escenarios constrictivos.

En el ejercicio rememorativo de la entrevista se reconstruyen decisiones que renuevan su posición en las tradiciones familiares pero conservan otras. Ingresar a la policía no

necesariamente es parte de un “proyecto biográfico laboral” inicial (Pries, 1999), ni una respuesta obediente a un mandato familiar, pero se constituye en una alternativa realizable y posible en el marco de un trayecto biográfico familiar que lo naturaliza en la domesticidad de un entorno próximo. Las entrevistadas reconstruyen sus identidades a partir de las adquiridas en el proceso de socialización y las reconstruyen. La pertenencia a redes de parentesco directas o indirectas no solo aparece asociada al argumento vocacional sino también al realista, como opción posible y cercana para ingresar a un mercado de trabajo que ofrece peores condiciones relativas de acceso a un empleo formal para mujeres jóvenes. En nuestra región, donde las fuerzas policiales tienen ingresos estables pero modestos y no gozan de prestigio ni reconocimiento social, ingresar a esta carrera no necesariamente es parte de un proceso de reproducción dinástica (Pruvost, 2007) sino una estrategia posible de empleabilidad.

Así como la decisión de ingreso a la profesión puede expresar una interpelación a los mandatos de género heredados, en la reconstrucción histórica que las entrevistadas hacen de su ingreso a la etapa formativa los cuestionamientos respecto de las condiciones restrictivas a las cuales se enfrentan en la institución por su condición de género es un eje organizador de sus memorias desde un presente que las reposiciona y que permite indagar las operaciones de persistencia y supervivencia ejercitadas en la construcción de su profesionalidad.

Se recuperan los aportes de Everet Hughes (1950) para destacar que en todas las profesiones establecidas, su ejercicio requiere de un proceso de formación prescripto por la propia institución profesional reconocido por la autoridad estatal. La etapa formativa no solo supone la adquisición de ciertos saberes y técnicas indispensables, sino también la asimilación de un conjunto de actitudes, conciencia profesional y solidaridades que se proponen constituir una unidad moral (Hughes, 1950: 34). Cuanto más largo y riguroso sea este período iniciático, mayor es la profundidad con la que se imprimen en el sujeto estos saberes, técnicas y pautas culturales. Hughes propone que la formación constituye un momento de conversión, en el sentido religioso del término, en el que el sujeto es imbuido de una nueva identidad que lo habilita a ejercer una función sobre la cual el cuerpo profesional de pertenencia posee un poder reservado.

Sirimarco (2008) tiende puentes teóricos valiosos al proponer que la institución policial es más que una instancia opresiva que separa al sujeto de la sociedad, sino un interlocutor capaz de

dar legitimación y protección social. Las escuelas de ingreso, antes que ser percibidas como instituciones totales que regulan y fiscalizan la vida de sus alumnos, deben ser comprendidas, según la autora, como una instancia de interlocución con la cual acordar, discutir, contra la cual rebelarse, o a la cual obedecer. En este sentido se propone reconocer la compleja y heterogénea trama de estrategias que le permiten al sujeto interponer distancias y mediaciones con los mandatos institucionales a través de una dramatización de la obediencia. En este punto, y en relectura de la sociología del trabajo, Monjardet (2011) propone que en toda relación jerárquica existe una distancia, siempre variable y difusa entre la obediencia efectiva y su gestualidad. La etapa formativa también instruye respecto de la dramatización de esa obediencia que puede convertirse en un recurso para gestionar la profesionalidad. En este punto es relevante señalar el carácter potencial de la constitución de un espíritu de cuerpo uniforme, en tanto si bien se reconoce la eficacia socializante de la etapa formativa, los hallazgos de esta tesis se suman a las hipótesis que cuestionan la homogeneidad lograda.

La construcción de la identidad policial es un proceso que sufre reconfiguraciones a lo largo de la trayectoria laboral del sujeto que no se agota con el egreso de la escuela de cadetes pero que sí sutura identidades, pone en suspenso otras, produce sentidos de pertenencia y rutinas que se ritualizan e instruyen sobre la manera de habitar la institución con un fuerte anclaje en lo corporal. Si bien la diferenciación con la alteridad civil es una estrategia de homogeneización hacia el interior del universo policial, los sujetos no son tabla rasa y están atravesados por otras identidades biográficas como el género, la clase social o el origen geográfico que desde el paso por la etapa de formación se yuxtaponen con nuevas diferenciaciones propias del campo policial. Los hallazgos de esta investigación permiten pensar al género como un vector identitario y relacional que no se explica simplemente por la asignación de posiciones subalternas a las figuras feminizadas, sino que también puede constituir una dimensión privilegiada para interpelar la pretendida conversión subjetiva operada en el proceso de inmersión institucional, matizando las formas de alteridad del sujeto policial.

Esa conversión operada en el proceso de formación no es uniforme. La formación policial para las primeras mujeres que acceden a posiciones de mando, inicialmente vedadas para ellas, es una arena privilegiada para reflexionar sobre la heterogeneidad de la constitución del cuerpo policial. Ellas son instruidas para ejercer el mando en un encuadre institucional que

sistemáticamente las ubica en una posición de subalternidad por su condición de género. La aceptación de ese orden está mediada por la capacidad de resignificación que establece una distancia entre lo prescripto y lo aprendido, que las instruye sobre los límites de la obediencia a una pretendida unidad moral del cuerpo y que puede habilitar la re-elaboración de la alteridad policial como definición principal de la profesionalidad. No se trata de desconocer la eficacia simbólica del proceso formativo en la constitución de toda identidad profesional, sino de reconocer al género como una dimensión capaz de interpelar formas establecidas de regulación de las relaciones de poder.

Las mujeres ingresan a la profesión desde los márgenes, bajo diversas formas de segregación horizontal y vertical. En esta primera etapa las formas de segregación se plasman en reglamentaciones formalmente establecidas y en el tipo de actividades en las que pueden ejercer su profesionalidad expresadas tanto en el sometimiento a diferenciales criterios de reclutamiento que llegan a exponerlas a un “examen de belleza”, como en la asignación restringida de los espacios de formación que las obligan a cursar de manera externada, o en la firma de contratos laborales en los se les exige aceptar límites de ascenso de carrera preestablecidos. Asimismo, los roles socio históricamente asignados en la división sexual del trabajo delimitan funciones administrativas y de cuidado, asistencia y control de niños, mujeres y ancianos en brigadas o cuerpos separados impidiéndoles adquirir las competencias indispensables para desempeñarse en las funciones más competitivas y prestigiosas del quehacer policial. Si bien con el progresivo afianzamiento de las instituciones democráticas comienzan a plantearse análisis críticos respecto del funcionamiento interno de las policías que progresivamente se expresan en intervenciones promotoras de su democratización interna, de la re-organización de su personal, de la revisión de sus programas de formación y de criterios de reclutamiento que estimulen y también comuniquen la imagen pública de organizaciones modernas y respetuosas de las garantías del estado de derecho, la regulación diferencial de los condicionamientos a los que están expuestas las oficiales mujeres no son objeto de revisión formal hasta principios de la década del noventa cuando varones y mujeres se integran en un mismo espacio de formación con igual régimen de internado y se las habilita a promover ascensos al rango de Comisario/a acortándose de siete a cinco años el tiempo de permanencia en el cargo.

Pese al carácter limitante y opresivo que caracteriza a la organización especialmente para las mujeres, para ellas es posible desarrollar mecanismos de adaptación y de apropiación del entorno que facilitan el reconocimiento de senderos de ascenso profesional ejercitados en etapas posteriores. En este sentido el tejido de redes de solidaridad, e incluso de complicidad con pares y superiores instruye tempranamente sobre la importancia de comprender las pautas informales de premiación y castigo del colectivo.

Si, por una parte, se reproducen prácticas y representaciones discriminatorias para las mujeres (como las pruebas físicas asociadas al rendimiento masculino), por el otro, pueden identificarse dinámicas intersticiales que incluyen negociaciones, solidaridad socio-profesional y mecanismos de integración que les permiten a las mujeres aliviar las cargas y preparar el terreno para el futuro profesional (Durão, 2017). Como en toda organización, la distancia entre los puestos y tareas prescriptas y su ejecución práctica depende de un repertorio de mecanismos informales de negociación y solidaridades.

La progresiva integración de las mujeres a una mayor cantidad de funciones operativas junto al proceso de modernización y complejización de funciones que adquiere la organización en áreas menos hostiles para las mujeres como formación, tratamiento de la violencia por motivos de género o departamentos técnicos–periciales habilita mayores posibilidades de ascenso a posiciones de conducción para ellas. En la primera década del siglo XXI esas mujeres constituyen una minoría incipiente que si por una parte protagonizan una ampliación de horizontes de carrera, por otra expresan la persistencia de desigualdades ancladas en la división sexual del trabajo. El mero aumento de la cantidad de mujeres en las instituciones policiales no es considerado un indicador auspicioso en sí mismo (Pruvost, 2008) pero sí lo son las posibilidades de transgresión de construcciones culturales heteronormativas que se expresan en la división y organización del trabajo policial. La segunda década del siglo XXI inaugura en la Policía Federal un conjunto de reformas en perspectiva de género de espíritu integral y ambicioso impulsado a partir de la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación como expresión de un fenómeno más amplio de institucionalización de las políticas de seguridad y profesionalización de sus miembros.

Luego de más de treinta años de habilitado el ingreso de las mujeres al cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina y tras de un conjunto de intervenciones protectoras de la igualdad entre los géneros de distinto tenor, su presencia en la superioridad de la institución no supera

el 9%. Si bien su presencia minoritaria en las posiciones más encumbradas de decisión y mando de la organización policial admite pensarlas tanto como representantes contingentes y gestuales de un grupo con escasa influencia real en la modificación de un orden establecido, también es posible pensarlas como protagonistas de un proceso de cambios que si bien no está libre de contradicciones y tensiones permiten identificar prácticas que cuestionan las relaciones de poder opresivas entre los géneros. Esas prácticas identificadas en esta tesis como la masculinización, la feminización estereotipada y la construcción del prestigio y el reconocimiento como tres vías de ascenso profesional a través de cuales disputan el acceso al mando, constituyen formas de hacer el género (Butler, 2004: 12) dinámicas, interrelacionadas y socio-históricamente situadas que se actualizan en distintas etapas de sus trayectorias.

En primer lugar, las instituciones policiales permiten problematizar en toda su riqueza y complejidad los modelos dominantes de masculinidad en su estrecha relación con el uso de la fuerza y de las violencias en sus distintas formas e intensidades. La construcción de su profesionalidad anuda en la adquisición y revalidación permanente de las credenciales de pertenencia al cuerpo una matriz de relaciones de poder que vincula el ejercicio de la fuerza a la masculinidad. Esa construcción de relaciones de poder anclada en el uso de la fuerza como atributo masculino es constituyente de la identidad policial y de las formas de ejercer la autoridad y el mando. Si el poder policial puede ser entendido como la instauración de un determinado ejercicio de la masculinidad que aparece fuertemente asociado al comercio del mando, la autoridad, la prepotencia y la humillación del cuerpo de los otros, su registro es ante todo de carácter simbólico (Sirimarco, 2021; Segato, 2003; Butler, 2007). La masculinización del mando como vía posible de ascenso profesional señala que el género puede ser comprendido como una posición relativa a través de la cual insertarse en una trama de relaciones sociales que incorpora y reproduce el imperativo de la masculinidad heteronormativa como encarnación del accionar policial. En este sentido, esta tesis se suma a los enfoques que proponen analizar las relaciones de poder entre los géneros desde una perspectiva que excede a la dicotomía varón / mujer, pero que parte de las diferencias históricamente construidas entre la masculinidad y la femineidad para comprender el entramado de relaciones de subalternidad y sujeción que producen.

En la organización policial esa matriz de relaciones de poder es ejercida sobre toda figura feminizada que no se agota en la de mujeres policías y que puede encontrarse alojada en todo

aquel que no comparta sus atributos esperados. Entre ellos, son característicos los vínculos establecidos con la figura del aspirante, en tanto sujeto que aún no porta las credenciales de pertenencia al cuerpo y debe ser instruido y moldeado para su encuadramiento, pero también con la figura de la civilidad en tanto sujeto alterno a ser disciplinado en favor del mantenimiento de un orden determinado. El tipo de relaciones de autoridad y de mando que se construyen en torno a una concepción del poder que sutura el ejercicio de la violencia como un atributo de la masculinidad está en la raíz de la identidad policial y de sus prácticas abusivas ejercitadas sobre aspirantes, mujeres y *civiles*.

Este es uno de los nudos conceptuales que permite plantear que toda indagación sobre las posibilidades de cuestionamiento y distanciamiento respecto de la matriz de relaciones de poder estatuidas entre los géneros constituye una arena propicia para comprender las posibilidades de transformación de otras dimensiones de la vida organizacional. Por otra parte y en términos de diseño de políticas públicas importa señalar la pertinencia y relevancia de adoptar un enfoque de las masculinidades como elemento constitutivo de las políticas de los géneros si se propone saldar los límites persistentes en materia protectora e igualadora.

En sus trayectorias ascendentes, las mujeres que alcanzaron posiciones jerárquicas desarrollan prácticas de sociabilidad con el grupo de pertenencia, se capacitan y se adaptan a los cambios de función como recursos eficientes para gestionar el mando. Estas prácticas no constituyen estrategias de dominio exclusivamente reservado a las mujeres, pero en ellas son reconocidas como vías conscientes y reflexivas para gestionar el mando a partir de la construcción de una legitimidad que no se apoya en el ejercicio de la violencia y hace uso del incipiente proceso de profesionalización de la organización. En este punto es importante insistir en el carácter dinámico, interrelacionado y socio históricamente situado de las marcas del género en la gestión del mando. Sus experiencias no están libres de contradicciones que se expresan especialmente en las posibilidades de reproducción simbólica de pautas estigmatizantes.

Por otra parte, sus trayectorias expresan la persistencia de ciertas prohibiciones antropológicas (Pruvost, 2008) en el acceso al mando en tanto buena parte de estas carreras se desarrollan en posiciones organizacionales no operativas. Los mecanismos organizacionales que las limitan a desarrollar carreras ascendentes en posiciones *heroicas* que las exponen al riesgo y al uso potencial de la fuerza en el ejercicio cotidiano de su labor también habilita un

distanciamiento respecto de las vías de construcción de relaciones de poder ancladas en el uso de la violencia como mecanismo de ejercicio de autoridad.

Estas reflexiones finales amplían tres líneas de indagación futuras. La primera de ellas se suma a los diagnósticos que atribuyen a la falta de institucionalidad el imperio de relaciones informales que perjudican especialmente a las mujeres en la distribución de privilegios indispensables para el acceso a puestos jerárquicos y que destacan los costos a pagar por desempeñarse en un mundo de hombres, especialmente en términos de masculinización del mando, exposición a miradas estigmatizantes, duplicación de exigencias frente a sus pares varones así como una mayor dificultad para armonizar la vida profesional con la vida familiar y doméstica. Frente a este escenario restrictivo, las políticas protectoras de la igualdad entre los géneros no pueden ser pensadas de manera desvinculada de un proceso de profesionalización que limite los márgenes de discrecionalidad operantes.

En segundo lugar y de manera conexas, la creciente complejidad y tecnificación de funciones asumidas por las grandes agencias estatales de seguridad favorecen el diseño de organigramas en los que se multiplican las posiciones jerárquicas en áreas no operativas, menos hostiles a la integración de las mujeres. En este caso, reorganización funcional de la policía federal orientada hacia el tratamiento de delitos federales y complejos operada en el marco del traspaso de funciones a la Policía de la Ciudad de Buenos Aires, sumada a la incorporación de nuevas tecnologías en los dispositivos de vigilancia de la ciudadanía y control del delito son parte productiva de un proceso de modernización institucional de las grandes agencias de seguridad estatales que pueden orientar dos escenarios de exploración complementarios. Por una parte es posible advertir un corrimiento en las competencias y calificaciones valoradas en la profesión policial para ejercer posiciones de conducción que desliza el énfasis puesto en el uso de la fuerza física hacia el ejercicio de saberes técnicos, gerenciales y organizacionales que inciden en la re estructuración de los patrones tradicionales de una masculinidad que anuda el ejercicio del mando al imperio de la fuerza.

Este escenario de fragmentaria e incipiente modernización organizacional puede ofrecer mayores espacios de crecimiento profesional para las mujeres sin que por ello se modifiquen los términos tradicionales del ejercicio de la fuerza y de la autoridad en aquellos ámbitos operativos que permanezcan relativamente aislados a los cambios y que mayor incidencia tienen en materia de abusos de poder sobre todo sujeto feminizado. En tercer lugar, solo el

seguimiento de trayectorias de manera longitudinal permitirá explorar las posibilidades de innovación en los estilos de conducción y liderazgo de la muy incipiente minoría de mujeres que ocupan actualmente posiciones de conducción intermedias en áreas operativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Acuña, C. (Comp.). (2014): *El Estado en acción. Fortalezas y debilidades de las políticas sociales en la Argentina*. Buenos Aires: Siglo XXI y Fundación Organización de Servicios Directos Empresarios.
- Acker, J. (1992): "Gendering Organizational Theory" En Mills y Tancred (eds.) *Gendering Organizational Analysis*. California, Sage Publications.
- Alcocer Guajardo, S (2016): "Women in Policing: A Longitudinal Assessment of Female Officers in Supervisory Positions in the New York City Police Department". *Women & Criminal Justice*, 26:20–36.
- Archetti Eduardo (1999): *Masculinities. Football, Polo and the Tango in Argentina*. Global Issues. Oxford. New York.
- Arfuch, L. (2013): *Memoria y autobiografía. Exploraciones en los límites*. Fondo de Cultura Económica. Bs. As.
- Arteaga Botello, N. (2000): El trabajo de las mujeres policías. *Revista El Cotidiano*, volumen 16, Nro. 101 (pp. 74-83).
- Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2014: Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión. 1a ed. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD, 2014.
- Badaró, Máximo (2009): *Militares o Ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Badaró, Máximo (2015): "One of the Guys: Military Women, Paradoxical Individuality and the Transformation of the Argentine Army". *American Anthropologist*, Vol 117. Ed. Wiley Blackwell.
- Balbi, F. & Boivin, M. (2008): La perspectiva etnográfica en los estudios sobre política, Estado y gobierno. *Cuadernos de Antropología Social*, (27), 7-17.
- Banton, M. (1964): *The Policeman in the Community*. Londres, Tavinstok.
- Barreneche, Osvaldo y Diego Galeano (2008): "Notas sobre las reformas policiales en la Argentina, siglos xix y xx", *Cuadernos de Seguridad*, Núm. 8, Consejo de Seguridad Interior, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, Buenos Aires.
- Barreneche, O. & Oyhandy, A. (2012). *Leyes, justicias e instituciones de seguridad en la Provincia de Buenos Aires (siglos XIX al XXI)*. La Plata: Universidad de La Plata.
- Beauchesne, L. (2009): *Être policière: une profession masculine*. Montreal, Canadá: Bayard Canada Livres.
- Becker, H. (1998): *Trucos del oficio. Cómo conducir su investigación en ciencias sociales*. Siglo XXI Editores.
- Bittner, E. (1970): *The Functions of the Police in Modern Society*. Cambridge: Oerlgeslager, Gunn et Hain.

- Bittner, E. (1974): "Florence Nightingale in pursuit of Willie Sutton: a theory of the police", en Jacobs, H. (ed.) *The potential for reform of criminal justice* (California: Sage).
- Blanchet, A. (1989). *Entrevistar*, en Blanchet, A., R. Ghiglione, J. Massonnat y A. Trognon, *Técnicas de investigación en ciencias sociales. Datos. Observación. Entrevista. Cuestionario.* Madrid.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico. Perspectiva y método.* Barcelona.
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 12. Consultado el 3 de mayo de 2001 en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>
- Bourdieu, Pierre (1989): *La ilusión biográfica.* Historia y Fuente Oral.
- Bourdieu, P. (1999): *La miseria del mundo.* Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bohoslavsky, E. & Soprano, G. (2010): *Un Estado con rostro humano. Funcionarios e instituciones estatales en Argentina (desde 1880 a la actualidad).* Buenos Aires: Prometeo y Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Bover, T. (2017): "Trayectorias policiales: producción de instituciones y agentes sociales en la Policía Federal Argentina". Tesis de Doctorado en Antropología Social. Buenos Aires: IDAES-UNSAM (inédita).
- Bover, T (2021): *Distintos y uniformes.* Ediciones UNQ. Universidad Nacional de Quilmes.
- Brodeur, J. P. (1994): "Police et coercion". En: *Revue Française de Sociologie*, XXXV-3.
- Brodeur, J. P. (2007): "An encounter with Egon Bittner". En *Crime Law and Social Change*, nro. 48, pp. 105-132. Quebec: International Centre for Comparative Criminology, University of Montreal.
- Brown, Jennifer (1997): "European Policewomen: A Comparative Research Perspective" en *International Journal of the Sociology of Law*. Volume 25, Issue 1, Pag. 1-19.
- Brown, J. y Heidensohn, F. (2000): *Gender and policing. Comparative perspectives.* Londres, Inglaterra: Macmillan Press.
- Butler, Judith (1993): *Cuerpos de importan.* Editorial PAIDOS, Bs. As.
- Butler, Judith (1990): *El género en disputa.* Editorial PAIDOS, Bs. As.
- Butler, Judith (2004): *Deshacer el género.* Ed. Paidós.
- Cain, Maureen (1979): "Trends in the Sociology of Police Work" *International Journal of Sociology of Law*, 7/2: 143 – 167.
- 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, Instituto de Altos Estudios Sociales. Buenos Aires.
- Calandrón, Sabrina (2014) *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense.* UNSAM Edita.

- Casey, John y Mitchell, Margaret (2009) *Conducción y administración policiales*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Castro, Natalia (2017): "Los oficiales jefes de la provincia de Córdoba, Argentina. Representaciones en torno a la prevención del delito". Ponencia presentada en el XXXI Congreso ALAS, Montevideo, Uruguay.
- Ceci, S.J.; Williams, W.M. (2010). "Sex Differences in Math-Intensive fields". *Current Directions in Psychological Science* 19 (5): 275-279. PMC 2997703. PMID 21152367. doi: 10.1177/0963721410383241.
- Ceci, S.J.; Williams, W.M.; Barnett, S.M. (2009). "Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations". *Psychological Bulletin* 135 (2): 218-261. PMID 19254079. doi: 10.1037/a0014412.
- Chan, J. (1996): "Changing police culture", *British Journal of Criminology*, 36(1): 109–34.
- Chan, J.B.L. (1997): *Changing Police Culture. Policing in a Multicultural Society*. Cambridge: Cambridge University Press
- Connell, Raewin (1995): *Masculinities*. Los Angeles, University of California Press.
- Cornwall, Andrea y Lindisfarne, Nancy (1994): *Dislocating masculinity: Comparative ethnographies*. Nueva York: Routledge.
- Crawford, A. (2003): "Plural policing in the UK: policing beyond the pólíce" en *Handbook of policing*. Cullompton, Devon, UK: Willan.
- Dallorso N. y Seghezzo G. (2016): "Retorno neoliberal y razón securitaria". *Revista Bordes*, s/n. Buenos Aires.
- Daroqui, A., Kaminsky G. y Pegoraro, J. (2003): "Inseguridad" en *Argumentos. Revista de crítica social*. Nro. 3. IGG/FSOC/UBA.
- Da Silva Lorenz y Galvani (2020). Tensiones y descontentos en torno al traspaso de la Policía Federal Argentina. *Revista CS*, 31, 269-295.
- Daverio, Andrea (2009): "*Exploración en torno a la integración de las mujeres y las relaciones de género en las instituciones policiales*". Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales Nro. 4. Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires.
- Daverio, Andrea (2017): "Yo quiero ser una comisaria: un jefa. Reflexiones desde las prácticas y subjetividades de mujeres policía en cargos de jefatura de la Policía de la Provincia de Buenos Aires" en - Tena, Olivia y López, Jahel: *Mujeres en la policía: Miradas feministas sobre su experiencia y entorno laboral*. CEIICH. UNAM.
- De Certeau, M. (2000). *La invención de lo cotidiano*. México D.F: Instituto tecnológico y de estudios superiores de Occidente.
- Dexter, L. A. (1970): *Elite and specialized interviewing*. Northwestern University Press.
- Diekman, A.B., Brown, E.R., Johnston, A.M. y Clark, E.K. (2010): "Seeking Congruity Between Goals and Roles". *Economics of Education Review* 29.

- Dirección General de Estadística y Censos - (GCBA) (2014): "Población ocupada y población subocupada de la Ciudad de Buenos Aires desde una mirada de la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Año 2017." *Informe de Resultados*. Nro. 1310. Buenos Aires.
- Donatello, Luis Miguel y Lorenc Valcarce, Federico (2020): "La política de los jueces. Narrativas sobre la politicidad de la función judicial en Argentina". *Revista Temas Sociológicos*. Santiago de Chile. p. 89 - 119
- Dubar, C. y Tripier, P. (1998): *Sociologie des professions*. Paris: Armand Colin
- Dubar, Claude (2000): *La socialization. Construction des identités socialist et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Dubar, C. (2002): *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Ediciones Bellaterra.
- Dubar, Claude (2011): El trabajo y las Identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7 (3) Buenos Aires.
- Dubet, F. (1989): "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto". *Revista de Estudios Sociológicos*, 7(21), 519-545.
- Dubet, F. (2006): *El declive de la institución: profesiones, sujetos e individuos en la modernidad*. Editorial Gedisa.
- Dubois, L. y Cangiano M. C. (1993): *De mujer a género. Teoría, interpretación y práctica feminista en las Ciencias Sociales*. Centro Editor de América Latina. Argentina.
- Durao, Susana (2017): "Mujeres en la policía de Portugal: Protagonistas de un cambio incompleto" en Tena, Olivia y López, Jahel: *Mujeres en la policía: Miradas feministas sobre su experiencia y entorno laboral*. CEIICH. UNAM.
- Elejabeitia y López Sáez (2003): *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Colección Mujeres en Educación. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Centro de Investigación y Documentación Educativa : Ministerio de Trabajo e inmigración, Instituto de la Mujer. España.
- ELA (2011). *Sexo y Poder ¿Quién manda en la Argentina?* Buenos Aires.
- Ferrarotti, Franco (2007): Las historias de vida como método. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. Nro. 44. UAEM. México.
- Fiuza Casais, Pilar (2016): "El paradigma de la seguridad democrática: Un abordaje desde la historia del presente" en revista *Estado & Comunes*, Vol. 2 Nro. 3. (pp. 95 – 114) Instituto de Altos Estudios Nacionales, Quito.
- Fraser, Nancy (2009): El Feminismo, el Capitalismo y la Astucia de la Historia. *New Left Review* Nro 56.
- Fraser, N. y Honneth, A. (2006): *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político filosófico*. Ed. Morata, Madrid.
- Frederic, Sabina, (2008): *Los usos de la fuerza pública. Debates sobre militares y policías en ciencias sociales de la democracia*. Universidad Nacional de General Sarmiento / Biblioteca Nacional Editores. Buenos Aires.

- Freccer, S. y Calandrón, S. (2015): "Gender Policies in the Armed Forces of Latin America's Southern Cone". *European Journal of Military Studies*.
- Frederic, S; Galvani, M; Garriga Zucal, J. & Renoldi, B. (2013) *De armas llevar*. Universidad Nacional de La Plata Editor. Ciudad de La Plata
- Frederic, Sabina (2016): *De la desmilitarización a la profesionalización. Un estudio etnográfico sobre la formación básica de la Policía Federal Argentina*. Serie Investigaciones. Universidad Nacional de Quilmes, Publicaciones Ciencias Sociales. Buenos Aires.
- Galar, Santiago (2018): "Inseguridad Azul. La construcción del problema de la inseguridad desde la perspectiva de activistas vinculados a la policía de la Prov. de Buenos Aires". En Irrazabal, Dallorso, Costa y Cesaroni (Dir.), *Gestión de la inseguridad, violencias y sistema penal*. Tren en Movimiento Ediciones.
- Galvani, Mariana; Ríos, Alina y Cañaverl, Lucía (2015): *Seguridad, policía y gobiernos locales: el Programa Integral de Seguridad Ciudadana*. Colección Becas de Investigación, CLACSO, Buenos Aires.
- Galvani, M. (2016): *Cómo se construye un policía. La Federal desde adentro*. Siglo Veintiuno Editores. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Garriga Zucal, J. y Melotto, M. (2013) "La diversidad (in)visible. Identidad(es) entre policías bonaerenses." En *Revista Avá*, Núm. 22, pp. 77-96.
- Garriga Zucal, José (2021): "La violencia como recurso. Sobre modos de uso, condiciones y cadenas". En *Delito y sociedad*. Buenos Aires.
- Garriga Zucal, José (2020): "El baile, el verdugueo y el sacrificio. Sobre la legitimidad de las violencias policiales". En *Revista de la Escuela de Antropología*. p. 1 – 16.
- Garriga Zucal, José (2017): "Nos falta manija. Sacrificio y distinción en la formación de la Policía Federal Argentina". En *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Toluca
- Giglia, Angela (2012): *El habitar y la cultura: Perspectivas teóricas y de investigación*. Barcelona. Editorial Anthropos.
- Godard, F. (1998), "Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales", en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II.
- Goffman, Erving (1961): *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Amorrortu, Buenos Aires, 1970.
- Gomariz, Enrique y García Ana Isabel (2003): "Género y Seguridad Democrática" en *Revista Aportes Andinos*. Nro. 6: Movimientos sociales, políticas de seguridad y democracia. PADH-UASB (pp. 64-82) <http://www.uasb.edu.ec/padh>.
- Goren Nora y Trajtemberg David (2018): "Brecha salarial según género Una mirada desde las instituciones laborales". En *Análisis* Nro. 32. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Argentina.
- Gorgal, D. (2003): *Mano Justa*, Editorial Yenny-El Ateneo, 2003. Bs. As.
- Gotlib, I. y Wheaton, B. (1997): *Stress and Adversity Over the Life Course: Trajectories and Turning Points*. Cambridge University Press

- Greed, Clara (2000): "Women in the Construction Professions: Achieving Critical Mass." En *Gender, Work and Organization*. Vol. 7. Blackwell Publishers. Oxford, UK.
- Griffith, A.L. (2010): "Persistence of women and minorities in STEM field majors: Is it the school that matters?". En *Economics of Education Review* 29.
- Guber, R. (2001). *La etnografía, método, campo y reflexividad*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma
- Gunz, H. y Peiperl, M. (2008): *Handbook of Career Studies*. SAGE Publications – University of Toronto. Canadá.
- Hanson, Sandra L. (1996): *Lost talent: women in the sciences*. Temple University Press.
- Hathazy, Paul (2010): "Los cambios en la opacidad: accesibilidad y resistencias en el estudio de las organizaciones policiales como obstáculo y dato". En *Estudiar la Policía. La mirada de las ciencias sociales sobre la institución policial*. (Sirimarco coord.) Buenos Aires: Teseo.
- Hathazy, Paul (2014): "De la "seguridad ciudadana" a la "seguridad pública" en democracia: Juristas, políticos y policías en la construcción de las políticas de seguridad en Córdoba". En *Cuestiones de Sociología*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
- Hathazy, Paul (2020): "La violencia policial y sus víctimas: Tendencias generales, castigo judicial y movilización política. Córdoba, Argentina (1990-2020)". En Hathazy, P. y Plaza V. *Victimología: Las víctimas de la pandemia de coronavirus*. Encuentro Grupo Editor.
- Hazenberg, A. y Orminston, C. (1995): "Women in European Policy: What's all about?" *European Network of Police Woman*.
- Heidensohn, F. (1992): *Women in Control: The Role of Women in Law Enforcement*. Oxford: Oxford University Press.
- Heidensohn, F. (1994): "We can handle it out here". Women in Britain and the USA and the Policing of Public Order". En *Policing and Society*. Num 4.
- Hélardot, Valentine (2006), "Parcours professionnels et histoires de santé: une analyse sous l'angle des bifurcations", en *Cahiers Internationaux de Sociologie*. Vol 120. Paris
- Hughes, E. (1994): *On Work, Race, and the Sociological Imagination*. The University of Chicago Press, Chicago.
- Hualde, A. (2001): "Aprendizaje industrial en la frontera norte de México. La articulación entre el sistema educativo y el sistema productivo maquilador". En *Región y Sociedad*. Vol. 14, Nro.23. Méjico.
- Instituto Universitario de la Policía Federal – (IUTFA) (2015): *II Autoevaluación Institucional 2007 – 2014*. <http://www.iupfa.edu.ar>
- Kaminsky, G. (2005): "Territorios inseguros, estigmas ciudadanos", en *Tiempos inclementes. Culturas policiales y seguridad ciudadana*. Ed. UNLa.
- Kanter, R. M. (1993): *Men and women of the corporation*. Nueva York, Estados Unidos: Basic Books.

- Kelle, U. (2005): "¿Hacer "emerger" o "forzar" los datos empíricos? Un problema crucial de la teoría fundamentada reconsiderada". En *Forum: Qualitative Social Research*, 6(2), Art. 27.
- Kimmel, Michael (1997): "Homofobia, Temor y Vergüenza y silencio en la identidad masculina", en T. Valdés y J. Olavarría (eds.), *Masculinidad/es. Poder y crisis*. Santiago de Chile, Ediciones de las Mujeres Nro. 24.
- Lefebvre, H.: (2013) [1974]. *La producción del espacio*. Madrid: Capitán Swing.
- Levita, G. (2018). "¿Qué pretende usted de mí?" Enfrentando obstáculos en las entrevistas a elites en una investigación sobre los senadores nacionales argentinos". *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8 (1), e036.
- Lorenc Valcarce, Federico (2014): *Seguridad privada. La mercantilización de la vigilancia y la protección en la Argentina contemporánea*. Miño y Dávila Ed. Buenos Aires.
- Lorenc Valcarce, Federico y Solanas Facundo (2020): "Políticas sectoriales y burocracias especializadas. Diplomáticos y militares en la política exterior y la política de defensa en la Argentina del siglo XXI". *Miríada*. Investigación en Ciencias Sociales. Buenos Aires.
- Lorenc Valcarce Federico y Donatello Luis Miguel (2017): "El ascenso a la elite judicial. Una reconstrucción de los orígenes y las trayectorias de jueces a partir de entrevistas biográficas". *Revista Argentina de Sociología*. Vol. 11.
- Lundman R. J. y Fox J. C. (1978): "Maintaining research access in police organizations." En *Criminology* Nro. 16, I (Mayo).
- Manning, P (2005): "The Study of Policing" *Police Quarterly*, 8-23. Sage Publications.
- Marcús, Juliana (et al) (2017): *Ciudad viva: disputas por la producción sociocultural del espacio urbano en la Ciudad de Buenos Aires*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Teseo.
- Martin, S. (1980): *Breaking and Entering: Policewomen on Patrol*. Berkeley. University of California Press.
- Masquelet, H. (2008): "Políticas públicas en materia de género en el ámbito de las fuerzas de seguridad", en *Cuadernos de Seguridad*, Nro. 8. Buenos Aires.
- Mc Elhinny, Bonnie (1994): "An economy of affect: Objectivity, masculinity and the gendering of pólíce work" En Cornwall and Lindisfarne (eds), *Dislocating masculinities: Comparative ethnographies*. Londres, Routledge.
- McNamara, J. H. (1967): "Uncertainties in police work: The relevance of police recruits' backgrounds and training". En D. Bordua (Ed.), *The police: Six sociological essays* (pp. 163-252). New York, NY: Wiley.
- Ministerio de Seguridad de la Nación (2011). *El modelo argentino de seguridad democrática*. www.minseg.gob.ar
- Ministerio de Seguridad de la Nación. Buenos Aires (2012): *Género y Seguridad Ciudadana: en busca de la igualdad*. www.minseg.gob.ar
- Montero, A. (2016): "Policía y violencia Apuntes comparativos sobre el lugar de la fuerza física en la definición del objeto de la sociología de la policía" en *Delito y Sociedad*. Vol. 1 Nro 23.
- Newburn, T. (Ed.). (2003): *Handbook of policing*. Cullompton, Devon, UK: Willan.

- Novick M. y Benencia R. (2001): "Introducción" en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7, Nro. 13.
- OIT (2017): *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra.
- Panaia, Marta (2006): *Trayectorias de Ingenieros Tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Universidad Tecnológica Nacional, Regional Pacheco – Miño y Dávila Editores. Argentina.
- Panaia, Marta (2007): *Una revisión de la Sociología de las Profesiones desde la Teoría Tecnológica Crítica del Trabajo en Argentina*. CEPAL – Colección de Documentos de Proyecto. Santiago de Chile.
- Plataforma para la Información de Políticas Públicas (2012): *Marcelo Sain y el gobierno de la seguridad*. Centro Universitario Prov. De Mendoza: <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulos/index/marcelo-sain-y-el-gobierno-de-la-seguridad>.
- Plotkin, M. y Zimmerman, E. (Comps.). (2012a): *Las prácticas del Estado*. Buenos Aires: Edhasa.
- Plotkin, M. & Zimmerman, E. (Comps.). (2012b). *Los saberes del Estado*. Buenos Aires: Edhasa.
- PNUD, (2014): *Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión*. Buenos Aires.
- PNUD, (2018): *Género en el sector salud: Feminización y brechas laborales*. Buenos Aires.
- Poulantzas, N. (1983): *Estado, poder y socialismo*. México: Siglo XXI.
- Pujadas Muñoz, Juan José (1992): "El método biográfico: El uso de historias de vida en ciencias sociales". *Cuadernos metodológicos Nº 5*. Madrid. CIS.
- Pruvost, Genevieve (2007): *Profession: policier. Sexe: Femenin*. Paris, Editions de la Maison des Sciences de l'homme.
- Pruvost, Genevieve y Roharik, Ionnella (2007): "¿Cómo te conviertes en oficial de policía? 1982-2003. Tendencias sociodemográficas y múltiples motivaciones". En *Deviance and Society* (Vol. 35) , páginas 281 a 312.
- Pruvost, Geneviève, (2008): *De la "sergote" à la femme-flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*, La Découverte, París.
- Rangugni, V. (2009): "Nuevas formas de problematización de la in/seguridad. En el marco del neoliberalismo en Argentina de los 90". *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires*. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.
- Reiner, Robert (1992): *The politics of the police*. Harvester Wheatsheaf.
- Reiner, Robert (2002): "La policía y la actividad policiaca". En: Maguire, Mike y Rod, Morgan (eds.) *Manual de criminología*. Oxford University Press Mexico.
- Reiner, Robert (2015): "Revisiting the Classics. Three Seminars Founders of the Study of Police: Michael Banton, Jerome Skolnick and Egon Bittner". *Policy and Society*. Vol 25, Nro. 3, 308-327.

- RESDAL (2009): *Agenda Mercosur para la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas y de seguridad*. Red de Seguridad y Defensa para América Latina. Paraguay.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2014): *El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del Módulo de Trabajo no Remunerado*; Equipo Latinoamericano de Justicia y Género; Documentos de Trabajo "Políticas públicas y derecho al cuidado".
- Rodríguez, Adolfo E. (1978): *Historia de la Policía Federal Argentina*. Buenos Aires, Editorial Policial.
- Rodríguez y Zapietro (1999): *Historia de la Policía Federal Argentina*. Buenos Aires, Editorial Policial.
- Romay, Francisco (1975): *Historia de la Policía Federal Argentina*, 5 tomos. Editorial Policial.
- Sain, Marcelo (2008): *El Leviathan azul. Política y policía en Argentina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Sain, Marcelo (2010): *Los votos y las botas. Estudios sobre la defensa nacional y las relaciones civil – militares en la democracia argentina*. Editorial Prometeo. Buenos Aires.
- Sain, M (2012): "Un paso adelante, dos pasos atrás. El kirchnerismo ante la cuestión policial", en *Delito y Sociedad*, Nro. 34, 2012.
- Sain, Marcelo (2015): *El péndulo: reforma y contrarreforma en la Policía de la Prov. de Buenos Aires*. Ed. Octubre. Buenos Aires.
- Sain, Marcelo (2017): *Por qué preferimos no ver la inseguridad (aunque digamos lo contrario)*. Ed. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Sautu, Ruth; Boniolo, Paula; Dalle, Pablo; Elbert, Rodolfo (2005): *Manual de Metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Colección Campus Virtual. CLACSO. Buenos Aires.
- Scott, J. W. (1986): "Gender: a Useful Category of Historical Analysis", en *American Historical Review*. Nro 91. Pag 186. New York.
- Seagrave, K. (2014): *Policewomen: A History*. Mc. Farland Ed.
- Segato, R. (2003): *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género, entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Prometeo, Bs. As.
- Sennet, Richard (2000): *La corrosión del carácter*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Skolnick, Jerome (1966): *Justice Without Trial*. New York: Wiley.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002): *Bases de la investigación cualitativa*. Universidad de Antioquía. Colombia.
- Sirimarco, Mariana (2004): "Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial" *Cuadernos de Antropología Social*. Número 20, julio – diciembre.
- Sirimarco, Mariana (2009): *De civil a policía. Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial*. Ed. Teseo, Bs As.

- Sirimarco, Mariana (2010): *Estudiar la policía. La mirada de las Ciencias Sociales sobre la institución policial*. Ed. Teseo, Bs As.
- Suárez de Garay, María Eugenia (2017): “Jefas policiales y sus posibilidades de liderazgo: el rol de las mujeres en la reforma policial democrática” en Tena, Olivia y López, Jahel: *Mujeres en la policía: Miradas feministas sobre su experiencia y entorno laboral*. CEIICH. UNAM.
- Taylor y Bodgan (1987): *“Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de los significados”*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Tena, Olivia y López, Jahel (2017): *Mujeres en la policía: Miradas feministas sobre su experiencia y entorno laboral*. CEIICH. UNAM.
- Therborn, G. (2015): *La desigualdad mata*. Madrid, Alianza editorial.
- Thomas, William. y Znaniecki, Florian (1958), *The Polish Peasant in Europe and America*. Nueva York. Duver Pub (Ed. Orig. 1918-1920).
- Tiscornia, S. (1998): “Entre el imperio del «Estado de policía» y los límites del derecho” en *Nueva Sociedad*. 191. Bs As.
- Tiscornia S. (2008): *Activismo de los Derechos Humanos y burocracias estatales. El caso Walter Bulacio*. CELS/ del Puerto. Bs As.
- Vasilachis de Gialdino (coord.) (2006): *Estrategias de investigación Cualitativa*. Barcelona: Ed. Gedisa, Biblioteca de Educación.
- Van Manen M. (1982): *Curriculum Inquiry*. Taylor & Francis, Ltd.
- Weber, M. (2016) [1922]: *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- West, C. y Zimmerman, D. (1987): Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), pp. 125- 151
- Westmarland L. (2003): “Police Cultures” en *Handbook of policing*. Cullompton, Devon, UK: Willan.
- Wilensky, H. L. (1964). “¿The Professionalization of Everyone?” *American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158. <https://www.jstor.org/stable/2775206?seq>
- Yoder, Janice (1989): “Women at West Point: Lessons for women in male-dominated occupations”. En *Women: A feminist perspective*. 4th ed., edited by Jo Freeman. Mountain View, CA: Mayfield.
- Zalewski, Marysia (2000): *Feminism after Postmodernism. Theorising through Practice*. Routledge, New York.
- Zimmer, Lynn (1988): “Tokenism and women in the workplace: The limits of gender neutral theory”. En *Social Problems* Nro. 35:64-77.

Leyes, decretos y resoluciones:

- Resolución Nro. 120/91 del Ministerio de Cultura y Educación.
- Resolución Nro. 1431/97 del Consejo Interuniversitario Nacional.

- Resolución Nro. 1363/2012 del Ministerio de Educación de la Nación.
- Resolución Nro. 1811/2011 del Ministerio de Seguridad de la Nación.
- Resolución Nro. 58/2011 del Ministerio de Seguridad de la Nación.
- Resolución Nro. 600/2014 del Ministerio de Seguridad de la Nación.
- Convenio de Transferencia Progresiva a la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES de Facultades y Funciones de Seguridad en todas las materias no federales ejercidas en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, suscripto el 5 de enero de 2016.
- Decreto PEN Nro. 376/82.
- Decreto PEN Nro. 1866/83 para la implementación de la Ley 21.965 para el personal de la Policía Federal Argentina.
- Decreto Nacional Nº 951/1988 que modifica Decreto Reglamentario de la Ley de Personal de la Policía Federal Argentina.
- Decreto Nacional Nº 1.613/01 – “Eliminase del Agrupamiento Apoyo el Escalafón Femenino, cuyo personal será transferido a los restantes, de conformidad con las respectivas especialidades. Procedimiento para la fusión escalafonaria.”
- Decreto Nro. 499/95, que incorpora al IUPFA al seno del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).
- Ley Nacional de Universidades Provinciales Nro. 17.778.
- Ley Nacional Nro. 21.965: Policía Federal Argentina. Normas para el personal.
- Ley Nacional de Educación Superior (LES) Nro. 24.521.
- Ley Nacional Nro. 27.606/20.

Marco Normativo Internacional en materia de Violencia de Género:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW – 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará – 1994)
- Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas (Protocolo de Palermo – 2002)
- Principios para la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos con relación a la Orientación Sexual y la Identidad de Género (Principios de Yogyakarta – 2016)
- Objetivos para el Desarrollo Sostenible (2015) Organización de la Naciones Unidas.

Marco Normativo Nacional en materia de Violencia de Género:

- Ley 24.012 (Cupo Femenino) determina que al menos el 30% de las listas de candidatos que presentan los partidos políticos en las elecciones estuviera ocupado por mujeres. (1991)
- Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en todos los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. (2009)
- Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas (2008) modificada luego por la Ley 26.842 (2012).
- Ley 26.618 que modificó el Código Civil y Comercial de la Nación para Incorporar al Matrimonio Igualitario. (2010)
- Ley 26.743 de Identidad de Género, que Reconoce la Identidad Autopercebida de cada Persona. (2012)
- Ley 26.791 Recepta la Figura del Femicidio. (2012)
- Ley 27.452 (Ley Brisa) Incorpora un sistema de reparación económica para los hijos y las hijas de víctimas de femicidios. (2018)

- Ley 27.499 (Ley Micaela) establece la capacitación obligatoria en las temáticas de género y violencias por razones de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública (2018)
- Ley 27.610 de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo.

ANEXO NRO. 1:
GUIA DE PAUTAS DE LA ENTREVISTA

GUIA DE PAUTAS
<u>Presentación</u>
1- Datos introductorios:
Nombre:
Sexo:
Edad:
Rango:
Dependencia actual:
Año de ingreso a la fuerza:
Cargo:
2- Datos familiares:
Trabajo de los padres:
Nivel educativo de los padres:
Vinculos familiares con miembros de fuerzas armadas o de seguridad:
Estado civil / pareja integra la fuerza (reconstruir historia de parejas, matrimonios, separaciones):
Hijos:
3- Trayectoria Profesional
3.1 Etapa de formación (escuela de cadetes)
Motivos del ingreso a la carrera policial (rastrear elementos vocacionales y/o búsqueda de empleo):
Edad al ingreso:
Escuela de formación:
Momentos de duda o conflictos internos en la etapa de formación:
Perspectivas al ingresar a la fuerza:
Presencia de dificultades u obstáculos por su condición de género en la etapa de formación:
Conformación familiar en esa etapa:
3.2 Ingreso a la fuerza:

Elección o aceptación del destino:
Conformación del grupo humano al que ingresa, presencia de pares femeninos en el sector:
Características del sector:
Roles y funciones ejercidas:
Proceso de cambio de funciones hasta llegar al primer ascenso:
Importancia de valoraciones objetivas para lograr el ascenso (cuáles, quién la evaluó, desarrollo de tareas especiales)
Importancia de valoraciones subjetivas (evaluaciones de superiores, de pares)
Opinión personal respecto de las razones del ascenso:
Obstáculos, demoras excesivas para lograr el ascenso o aprovechamiento de oportunidades (indagar)
Relación con los jefes.
3.3 Trayectoria y ascensos:
Proceso de cambio de funciones hasta llegar al segundo ascenso:
Importancia de valoraciones objetivas para lograr el ascenso (cuáles, quién la evaluó, desarrollo de tareas especiales)
Importancia de valoraciones subjetivas (evaluaciones de superiores, de pares)
Opinión personal respecto de las razones del ascenso:
Obstáculos, demoras excesivas para lograr el ascenso o aprovechamiento de oportunidades (indagar)
Proceso de cambio de funciones hasta llegar al tercer ascenso:
Importancia de valoraciones objetivas para lograr el ascenso (cuáles, quién la evaluó, desarrollo de tareas especiales)
Importancia de valoraciones subjetivas (evaluaciones de superiores, de pares)
Opinión personal respecto de las razones del ascenso:
Obstáculos, demoras excesivas para lograr el ascenso o aprovechamiento de oportunidades (indagar)
Proceso de cambio de funciones hasta llegar al cuarto ascenso:
Importancia de valoraciones objetivas para lograr el ascenso (cuáles, quién la evaluó, desarrollo de tareas especiales)
Importancia de valoraciones subjetivas (evaluaciones de superiores, de pares)
Opinión personal respecto de las razones del ascenso:

Obstáculos, demoras excesivas para lograr el ascenso o aprovechamiento de oportunidades (indagar)
4. Historia de formación posterior a la Escuela de Oficiales:
Estudios superiores
Institución
Año de ingreso:
Año de egreso:
Demoras u obstáculos:
Motivaciones para realizar esos estudios:
Razones de la elección de la carreras:
Otro tipo de intereses de formación (idiomas, deportes, entrenamientos especiales)
Utilización de estas calificaciones en el trabajo:
Valoración formal de la titulación:
Valoración informal de la formación:
Combinación de tiempos de estudio y trabajo:
Recibió capacitación interna a la fuerza:
Hobbies, deportes, lecturas, uso del tiempo libre-
5. Valoraciones / evaluaciones personales:
Relación entre el tiempo dedicado a la familia y el trabajo:
Qué obstáculos supuso en su carrera ser mujer / qué beneficios:
Relación con autoridades femeninas / masculinas:
Qué valoración le da a su trayectoria profesional:
Qué valoración le da a su formación profesional:
Cree que su condición de género tuvo alguna influencia en los ascensos o en las demoras de esos ascensos:
Forjó amistades en la fuerza (con hombres o mujeres):
Cree que hay sectores de la fuerza “para varones o para mujeres”:
Cómo modificaría la situación de la mujer en la fuerza?
Entrevistador
Lugar
Fecha

-

