

# El reconocimiento en la desigualdad de las mujeres en la Policía Federal Argentina

**María Eugenia San Martín**

Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina / Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina

Fecha de recepción: 7-10-2020

Fecha de aceptación: 24-11-2020

## Resumen

En el marco de los estudios sobre procesos de feminización de fuerzas policiales el tema general de la tesis doctoral, de la cual este artículo forma parte, es analizar las trayectorias profesionales de las mujeres que accedieron a posiciones jerárquicas en el cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 1978 en que se abre la carrera al personal femenino hasta el año 2019 a través de entrevistas biográficas. Se explora en qué medida la incorporación de mayores contingentes de mujeres y la ampliación de sus funciones en la organización constituyen una oportunidad para problematizar otras dimensiones de la institución, sin asimilar su aumento progresivo a un proceso unidireccional de redistribución igualitaria de posiciones de poder.

**Palabras clave:** desigualdad; género; fuerzas de seguridad.

## Abstract

Within the framework of the studies on feminization processes of police forces, the general theme of the doctoral thesis, of which this article is a part, is to analyze the professional careers of women who accessed hierarchical positions in the police officer corps Federal Argentina since 1978, when the career was opened to female personnel until 2019 through biographical interviews. It explores to what extent the incorporation of larger contingents of women and the expansion of their functions in the organization constitute an opportunity to problematize other dimensions of the institution, without assimilating its progressive increase to a unidirectional process of equal redistribution of positions of power.

**Keywords:** inequality; gender; security forces.

## Resumo

No âmbito dos estudos sobre os processos de feminização das polícias, o tema geral da tese de doutorado, da qual este artigo faz parte, é analisar a trajetória profissional de mulheres que acessaram cargos hierárquicos no corpo de policiais. Federal Argentina desde 1978, quando a carreira foi aberta ao público feminino até 2019 por meio de entrevistas biográficas. Explora em que medida a incorporação de contingentes maiores de mulheres e a expansão de suas funções na organização constituem uma oportunidade para problematizar outras dimensões da instituição, sem assimilar seu aumento progressivo a um processo unidireccional de redistribuição igualitária de posições de poder.

**Palavras-chave:** desigualdade; gênero; forças de segurança.

## Introducción

Las mujeres forman parte de las fuerzas armadas y de seguridad desde etapas fundacionales, pero su incorporación no fue homogénea dentro de cada fuerza, compartiendo en todos los casos una representación numérica significativamente menor a la de sus pares varones. La integración de mujeres no sólo ha sido fragmentaria y poco planificada, sino que muchas veces fue aprovechada como un gesto de apertura institucional y como ejemplo del proceso de modernización y estrechamiento de los vínculos con la sociedad civil (Badaro, 2009).

En los últimos veinte años, el aumento de la cantidad de mujeres que integran las fuerzas de seguridad y que incluso han alcanzado los cargos más altos de la pirámide organizacional, sumado a los procesos de reforma con perspectiva de género implementados en ellas despertaron un conjunto de estudios en nuestro país, aún fragmentarios e incipientes, sobre las relaciones de género al interior de estas instituciones. Los estudios etnográficos introducidos por Sabina Frederic (2008, 2013), Máximo Baradó (2009) Andrea Daverio (2009), Mariana Galvani (2015) y Sabrina Calandrón (2014) entre otros, han sido aportes muy enriquecedores en este campo al recuperar la dimensión simbólica y subjetiva de los actores, aunque no integran una perspectiva integral del mercado de trabajo como espacio de expresión de las relaciones de género ni de la redefinición de las profesiones en el sector de la seguridad.

En el marco de los estudios sobre procesos de feminización de fuerzas policiales el tema general de la tesis doctoral, de la cual este artículo forma parte, es analizar las trayectorias profesionales de las mujeres que accedieron a posiciones jerárquicas en el cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 1978 en que se abre la carrera al personal femenino hasta el año 2019 a través de entrevistas biográficas. Se explora en qué medida la incorporación de mayores contingentes de mujeres y la ampliación de sus funciones en la organización constituyen una oportunidad para problematizar otras dimensiones de la institución, sin asimilar su aumento progresivo a un proceso unidireccional de redistribución igualitaria de posiciones de poder.

El objetivo de este artículo es analizar proceso de incorporación y acceso a posiciones de mando de las oficiales de la Policía Federal Argentina desde 1978, cuando se les habilita el ingreso a la carrera, hasta el año 2019. 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 desarrollados en: 1) La etapa de apertura de carrera (1977-1983); 2) El 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 cuerpo de información consultado está compuesto por bibliografía especializada, plexos normativos, documentos e informes de trabajo internos, revistas institucionales, entrevistas biográficas y datos oficiales del Ministerio de Seguridad de la Nación sobre la composición del personal de la PFA.

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 en el final 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, 1998 y 2000).

En las décadas del setenta y ochenta la siguiente etapa se distingue por el reconocimiento institucional de normativas respetuosas de la igualdad de derechos de género, lo que no impide la persistencia de notables obstáculos formales e informales que limitan el acceso colectivo de las mujeres a las áreas y funciones más competitivas de la profesión y a la capacidad de acceso a posiciones de mando.

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. 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.

## **La larga trayectoria del reconocimiento de las mujeres en la Policía Federal Argentina:**

### **Primera etapa: apertura de carrea (1977 – 1983)**

En la Argentina, 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 1977, en un contexto completamente diferente al de las otras fuerzas, la Prefectura Nacional lo hizo en el año 2000 y la Gendarmería Nacional y Policía Aeroportuaria en el 2007.

Inicialmente, la sub valoración de funciones socio históricamente asignadas a las mujeres estuvieron asociadas al desempeño de tareas relacionadas con la atención de problemáticas sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos, a tareas administrativas, periciales y de servicios. En la mayoría de las fuerzas, las primeras incorporaciones femeninas se formularon a partir de la creación de cuerpos separados: brigadas, destacamentos o cuerpos auxiliares femeninos, que con el transcurso de los años se fueron 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 del organigrama institucional. Son mujeres “en la policía” no mujeres policías (Beauchesne, 2009).

Lejos de asimilar el aumento progresivo del número de mujeres y la ampliación de funciones a ellas asignadas - que muchas veces fueron aprovechados como un gesto de apertura y modernización institucional- a un proceso unidireccional de redistribución igualitaria de las relaciones de poder, 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 de la Policía Federal Argentina en el contexto autoritario y represivo de última dictadura militar (1976 – 1983) por decisión del General de Caballería 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 institución. Años más tarde, una minoría de estas graduadas serán consideradas representantes del proceso de feminización en la institución.

En esta primera etapa las formas de segregación ocupacional se plasmaron en reglamentaciones formalmente establecidas y las actividades en las que pudieron ejercer su profesionalidad fueron explícitamente limitadas: 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 carrera. 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 cualquier cuestionamiento a las normas establecidas.

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 los hubiera impulsado. Las formas de intervención serán solapadas y articuladas con actores externos a la institución.

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 (Frederic, 2008 y 2013; Baradó, 2009; Daverio, 2009; Galvani, 2015; Calandrón, 2014). El contexto de auge represivo en el que se adopta la medida habilita la reflexión respecto a un doble movimiento: Si, por un lado, la incorporación de mujeres a las fuerzas 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 Calandron 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”. (Calandron 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.

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 de Caballería 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<sup>1</sup> 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

1 Las obras referidas son: Romay, Francisco (1975): *Historia de la Policía Federal Argentina*, 5 tomos. Editorial Policial y Rodríguez, Adolfo E. (1978): *Historia de la Policía Federal Argentina*. Buenos Aires, Editorial Policial. Hay otra edición de 1999 escrita por Rodríguez y Zapietro.

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.

### **Segunda etapa: El inicio de aceptación de principios constitucionales mínimos de respeto a la igualdad entre hombres y mujeres (desde el retorno democrático hasta el año 2002)**

Con el 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.

Una de las primeras medidas implementadas 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.

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. (Frederick, 2016).

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 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 de siete a cinco años. En el mismo año, se les permite ingresar al cuerpo de caballería montada, otras oficiales son destinadas a trabajo en comisarías y Mabel Franco (única mujer que hasta el momento accedió al cargo de Sub Jefa de la PFA) coordina un equipo interdisciplinario en el centro de atención de violencia sexual y tratamiento de las víctimas, aunque en ese momento no tuviera el cargo para desempeñar roles directivos.

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 Comisario 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 Comisario Inspector que presentó un proyecto para que llegáramos a ser Comisario, después de la vuelta a la democracia"*

Respecto del mismo acontecimiento, otra Comisario Mayor recuerda:

*"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 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."*

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 Nacional 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 iguala 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 oficiales que ya habían logrado desempeñarse en roles directivos por primera vez surge como factor interviniente. Una de las Comisario Mayor señala:

*“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”*

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 re escalafonamiento 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.

### **Tercera Etapa: La integración parcialmente igualadora a un escalafón común (2003-2010)**

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. En un modelo organizacional verticalista donde la competencia por los ascensos está limitada por una política de cupos, el re escalafonamiento 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 conexas 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 que alcanzó el rango de Comisario Mayor 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.”*

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.

#### **Cuarta etapa: 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 2018).**

La noción de gobierno político de la seguridad democrática cristaliza con la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación en el año 2010. 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 opera como condición de gobernabilidad democrática de las instituciones policiales.

La creación del Ministerio de Seguridad de la Nación queda a cargo de Nilda Garré, primera Ministra de Seguridad en democracia, que 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.

Las políticas de género ocuparon un espacio importante en el conjunto de reformas gestionadas por el equipo que se hizo cargo del Ministerio y 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 se 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. 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 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 preñez 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/ella. El mismo derecho asiste a toda persona ajena a las fuerzas, incluyendo detenciones.

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 de las nuevas burocracias, 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 re escalafonamiento, 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.

El concepto de “tokenismo” introducido por Kanter (1977) es re apropiado 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, 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. 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 políticas de seguridad. El triunfo en las elecciones presidenciales de Mauricio Macri al frente de la coalición PRO 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.

En enero de 2016, se 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 LGBTI 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. Se otorgan 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 (Minseg, 2019). Esta última iniciativa puede resultar protectora ya que en muchas oportunidades quienes tomaban la decisión de iniciar una denuncia eran “resguardadas” del entorno laboral a través de la concesión de licencias psiquiátricas, que en el futuro desarrollo de su carrera profesional y en el tratamiento de ascensos constituye un dato negativo incorporado en el legajo.

La lenta incorporación de medidas de reconocimiento a la identidad de género, algunas de carácter aislado y otras de carácter integral, no necesariamente se consolida en un proceso de ampliación representativa y redistributiva (Fraser;



2006 y 2009). Pese a la ampliación del acceso a condiciones igualadoras, las oficiales de la PFA -probablemente la fuerza de seguridad más moderna y mejor capacitada del país- se insertan en términos poco equitativos especialmente en los cargos directivos.

### **Desigualdades persistentes: el acceso a las posiciones de mando**

El análisis del acceso a puestos de dirección y rangos jerárquicos de las oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 2012, momento en que el Ministerio de Seguridad de la Nación comienza a registrar datos oficiales sobre la composición del personal producidos por las fuerzas federales señala la persistencia de fenómenos de segregación horizontal y vertical en la organización, pese a las medidas institucionales con perspectiva de género implementadas en las últimas dos décadas.

Un primer elemento a tomar en consideración remite a la construcción del objeto de estudio. La opacidad policial ha sido estudiada en la Argentina por Máximo Sozzo (2005), Marcelo Saín (2008) y Paul Hathazy (2010) quienes 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 estas reflexiones para señalar un indicador de la poca visibilidad que se le otorga a la dimensión 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).

Por su parte, 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. En el año 2017 la Policía Federal Argentina estaba compuesta por 23.209 hombres y mujeres de los cuales solo 3.659 correspondían al cuerpo de oficiales. Entre ellos sólo el 27% (977 en términos absolutos) eran mujeres.

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 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, en el marco de la gestión de la Ministra Garré 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.

Cuadro N° 1: 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 (3693)  | 100% (4653) |
| 2015 | 22% (1058)  | 78% (3755)   | 100% (4813) |
| 2017 | 26,7% (977) | 73,3% (2682) | 100% (3659) |
| 2019 | 31% (1323)  | 69% (2952)   | 100% (4275) |

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

Si se analiza la composición según género del cuerpo de oficiales de la Policía Federal se destaca la asimetría entre varones y mujeres en todos los grados policiales, pero es especialmente abrumadora a partir de los comisarios. 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 señalaba un leve proceso de jerarquización de las mujeres particularmente en los rangos superiores, lo cual acompañaba el impulso de las políticas institucionales lanzadas en ese momento.

Por el contrario, la comparación con el año 2017, luego de implementado el pasaje de parte de la fuerza federal a la nueva Policía de la Ciudad de Buenos Aires, se retrae el proceso de posicionamiento de las mujeres en las posiciones más altas de la jerarquía policial. Si bien el personal comprendido en los cargos de Comisario General, Comisario Mayor y Comisario Inspector son poco representativos cuantitativamente, en términos simbólicos son las posiciones que mejor resguardan el destino de los funcionarios en un momento de cierta inestabilidad. Si bien el seguimiento temporal de las condiciones de acceso de las mujeres a posiciones de mando es indispensable para evaluar continuidades y cambios, el impulso inicial de igualación de **género pierde** fuerza en la cúpula de la pirámide organizacional.

Cuadro N° 2: Composición según género de los grados jerárquicos 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       |
| Crio. Gral. | ---         | 6 (100%)     | 1 (9,1%)    | 10 (90,9%)  | 2 (10,6%)   | 17 (89,4%)   | 1 (9%)      | 10 (91%)    |
| Crio. May.  | 1 (8,8%)    | 11 (91,2%)   | 4 (8%)      | 46 (92%)    | 6 (8,8%)    | 62 (91,2%)   | 5 (9%)      | 50 (91%)    |
| Crio. Insp. | 2 (4,8%)    | 47 (95,2%)   | 11 (10,5%)  | 94 (89,5%)  | 7 (5,5%)    | 120 (94,5%)  | 5 (4,4%)    | 110 (95,6%) |
| Crio.       | 21 (5%)     | 399 (95%)    | 29 (6,6%)   | 409 (93,4%) | 31 (8,9%)   | 318 (91,1%)  | 33 (7,5%)   | 409 (92,5%) |
| Subcrio.    | 59 (8,9%)   | 594 (91,1%)  | 87 (12,6%)  | 602 (87,4%) | 86 (17,8%)  | 397 (82,2%)  | 176 (32,2%) | 371 (67,8%) |
| Principal   | 161 (17,5%) | 757 (82,5%)  | 251 (26,6%) | 692 (73,4%) | 197 (30,1%) | 458 (69,9%)  | 127 (24,8%) | 386 (75,2%) |
| Insp.       | 289 (31,5%) | 629 (68,5%)  | 208 (25,4%) | 611 (74,6%) | 186 (31%)   | 414 (69%)    | 167 (28,7%) | 415 (71,3%) |
| Subinsp.    | 211 (25,2%) | 635 (74,8%)  | 188 (23,2%) | 625 (76,8%) | 187 (28,5%) | 469 (71,5%)  | 173 (34,9)  | 323 (65,1%) |
| Ayudante    | 215 (26%)   | 615 (74%)    | 279 (29,4%) | 666 (70,4%) | 275 (39,3%) | 427 (60,7%)  | 636 (42%)   | 878 (58%)   |
| Total       | 959 (20,6%) | 3693 (79,4%) | 1058 (22%)  | 3755 (78%)  | 977 (26,7%) | 2682 (73,3%) | 1323 (31%)  | 2952 (69%)  |

Cuadro N° 3: 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<br>(8,3%) | 420<br>(91,7%) | 56<br>(10,2%) | 495<br>(89,8%) |
| 2do Jefe        | 39 (24%)     | 124 (76T%)     | 57<br>(21,7%) | 206<br>(78,3%) |

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

La producción de información cuantitativa sobre el acceso a puestos y posiciones jerárquicas de las oficiales ha sido escasamente estudiada en informes institucionales o textos académicos. 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 del personal policial a su condición de trabajadores y trabajadoras.

### Comentarios finales

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) sí puede plantearse que las fuerzas federales no son interpeladas por la cuestión de género ni son sometidas a 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.

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 cristalizadas en relaciones de poder asimétricas persistentes. El análisis del proceso de integración de las mujeres a la oficialidad da cuenta del carácter 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. El potencial transformador de la figura de la mujer en las fuerzas de seguridad debe ser matizado. 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.

## Bibliografía

- Arteaga Botello, N. (2000). El trabajo de las mujeres policías. *Revista El Cotidiano*, volumen 16, N° 101, pp. 74-83.
- Badaró, M. (2009). *Militares o Ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentina*. Prometeo Libros.
- Badaró, M. (2015). One of the Guys: Military Women, Paradoxical Individuality and the Transformation of the Argentine Army” *American Anthropologist*, Vol 117. Ed. Wiley Blackwell.
- Barreneche, O. y Galeano, D. (2008). Notas sobre las reformas policiales en la Argentina, siglos xix y xx. *Cuadernos de Seguridad*, N° 8. Consejo de Seguridad Interior, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, Buenos Aires.
- Bittner, E. (1970). *The functions of the police in modern society*. Chevy Chase, Maryland. National Institute of Mental Health, Center for Studies of Crime and Delinquency
- Brown, J. y Heidensohn, F. (2000). *Gender and policing. Comparative perspectives*. Macmillan Press.
- Butler, J. (1993). *Cuerpos de importan*. Editorial Paidós.
- Butler, J. (1990). *El género en disputa*. Editorial Paidós.
- Calandron, S. (2014). *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense*. UNSAM Edita.
- Casey, J. y Mitchell, M. (2009). *Conducción y administración policiales*. Prometeo Libros.
- Calandrón, S. (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.
- Castro, N. (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.
- Dallorso, N. y Seghezze, G. (2016). Retorno neoliberal y razón securitaria. *Revista Bordes*, s/n.
- Daverio, A. (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*, N° 4. Universidad Nacional de Lanús.
- Dirección General de Estadística y Censos (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 N° 1310. Buenos Aires.
- ELA (2011). *Sexo y Poder. ¿Quién manda en la Argentina?* Buenos Aires.
- Fiuza Casais, P. (2016). El paradigma de la seguridad democrática: Un abordaje desde la historia del presente. *Estado & Comunes*, Vol. 2, N°3, pp. 95-114. Instituto de Altos Estudios Nacionales de Quito.
- Fraser, N. (2009). El Feminismo, el Capitalismo y la Astucia de la Historia. *New Left Review*, N° 56.
- Fraser, N. y Honneth, A. (2006). ¿Redistribución o reconocimiento? *Un debate político filosófico*. Ed. Morata.
- Frederic, S. (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.
- Frederic, S., Galvani, M., Garriga Zucal, J. y Renoldi, B. (2013). *De armas llevar*. Universidad Nacional de La Plata Editor.
- Frederic, S. y Calandrón, S. (2015). Gender Policies in the Armed Forces of Latin America’s Southern Cone. *European Journal of Military Studies*.

- Frederic, S. (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.
- Galeano, D. y Barreneche O. (2008). Notas sobre las reformas policiales, siglos XIX y XX. *Cuadernos de Seguridad*. Ministerio de Seguridad Interior, Buenos Aires.
- Galvani, M., Ríos, A. y Cañaverl, L. (2015). *Seguridad, policía y gobiernos locales: el Programa Integral de Seguridad Ciudadana*. Colección Becas de Investigación, CLACSO.
- Gomariz, E. y García Ana, I. (2003). Género y Seguridad Democrática. *Revista Aportes Andinos*, N° 6: Movimientos sociales, políticas de seguridad y democracia. PADH-UASB. <http://www.uasb.edu.ec/padh>.
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género Una mirada desde las instituciones laborales. *Análisis*, N° 32. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.
- Gunz, H. y Peiperl, M. (2008). *Handbook of Career Studies*. SAGE Publications – University of Toronto.
- Hathazy, P. (2010). Los cambios en la opacidad: accesibilidad y resistencias en el estudio de las organizaciones policiales como obstáculo y dato. En Sirimarcó, M. (Coord.), *Estudiar la Policía. La mirada de las ciencias sociales sobre la institución policial*. Teseo.
- Hazenberg, A. y Orminston, C. (1995). *Women in European Policy: What's all About?* European Network of Police Woman.
- Lahire, B. (2016). *En defensa de la Sociología*. Siglo XXI editores.
- 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.
- Ministerio de Seguridad de la Nación (2011). *El modelo argentino de seguridad democrática*. [www.minseg.gob.ar](http://www.minseg.gob.ar) .
- Ministerio de Seguridad de la Nación (2012). *Género y Seguridad Ciudadana: en busca de la igualdad*. [www.minseg.gob.ar](http://www.minseg.gob.ar).
- OIT (2017). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias del empleo femenino 2017*.
- Panaia, M. (2007), *Una revisión de la Sociología de las Profesiones desde la Teoría Tecnológica Crítica del Trabajo en Argentina*. CEPAL – Colección de Documentos de Proyecto.
- PNUD (2014). *Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión*.
- PNUD (2018). *Género en el sector salud: Feminización y brechas laborales*.
- Pruvost, G. (2008). *De la "sergote" à la femme-flic. Une autre histoire de l'institution policière (1935-2005)*. La Découverte.
- Rodriguez Enriquez, C. (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.
- Sain, M. (2008). *El Leviathan azul. Política y policía en Argentina*. Siglo Veintiuno Editores.
- Sain, M. (2010). *Los votos y las botas. Estudios sobre la defensa nacional y las relaciones civil-militares en la democracia argentina*. Editorial Prometeo.
- Sain, M (2012). Un paso adelante, dos pasos atrás. El kirchnerismo ante la cuestión policial. *Delito y Sociedad*, N° 34.
- Sain, M. (2017). *Por qué preferimos no ver la inseguridad (aunque digamos lo contrario)*. Ed. Siglo XXI.

Scott, J. W. (1986). Gender: a Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, N° 91.

Seagrave, K. (2014). *Policewomen: A History*. Mc. Farland.

Sirimarco, M. (2009). *De civil a policía. Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial*. Ed. Teseo.

Sirimarco, M. (2010). *Estudiar la policía. La mirada de las Ciencias Sociales sobre la institución policial*. Ed. Teseo.

Therborn, G. (2015). *La desigualdad mata*. Alianza editorial.

Zalewski, M. (2000). *Feminism after Postmodernism. Theorising through Practice*. Routledge.