

## Entre blancas y azules. Distintas mujeres en la Policía de Córdoba

*Rodriguez, Florencia<sup>1</sup>*

### **Introducción**

La ponencia presenta parte del análisis realizado como Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Sociología, UNVM. El objetivo fue caracterizar las experiencias y estrategias de las mujeres policías en el marco de la organización y la cultura institucional de la Policía de la Provincia de Córdoba. Desde una perspectiva de género, se problematizó la visión homogénea de un sujeto policial (ideal) al describir diversas experiencias de mujeres dentro de la fuerza policial. Alejándose de una posición esencialista y binaria de lo femenino y lo masculino, se consideraron las variaciones y combinaciones de estas categorías como parte de los procesos de identificación, diferenciación y estrategias desplegadas. Asimismo, se considera al ideal policial, de carácter masculino, como representación que se articula con cada expresión particular. En concreto se trabaja con once entrevistas no estructuradas a diversas mujeres que trabajan o trabajaron en la Policía cordobesa. Entre ellas hay oficiales, suboficiales, operativas, profesionales, jefas, retiradas y miembros de cuerpos especiales. Esta gran dispersión permitió observar los procesos de diferenciación internos donde, por ejemplo, las “blancas” y las “azules” son dos grupos claramente distinguidos. Las primeras, pertenecientes al cuerpo profesional, no se identifican como policías; mientras que las operativas sí lo hacen. Todas tienen estado policial y pueden llegar a compartir procedimientos como lo es una toma de rehenes, pero esto no asegura su identificación como de seguridad.

En cuanto al orden de la ponencia, primero se plantean dos posiciones complementarias que se reconocieron en los antecedentes y permiten entender lo descrito a continuación. En la segunda parte se caracterizan las diferentes experiencias de las

---

<sup>1</sup> Estudiante avanzada de la Lic. en Sociología, IAPCS- Universidad Nacional de Villa María. [florenciarodriguezarg@gmail.com](mailto:florenciarodriguezarg@gmail.com)

mujeres policías, dando cuenta de los procesos de identificación/diferenciación y las estrategias desplegadas.

### **I. Sobre masculinidad y feminidad**

El oficio policial está sistemáticamente invisibilizado como trabajo y esto se observa en la idea de “estado policial”. La Ley 9728 pauta que todo personal policial posee estado policial que resulta de un conjunto de deberes y derechos. Esto implica “ser” policía antes que trabajar de policía porque esta actividad permea toda la vida del sujeto. Los deberes enumerados en el art.15 llegan a afectarlos también estando de franco, retirados o con baja. En palabras de Sirimarco, “el ser policía se revela, entonces, como una característica identitaria: es el self que estructura su vida completa. Es a partir de su estado policial que ellos elaboran su ser en el mundo” (2009: 31). Entonces, este aspecto se convierte en la piedra nodal por sobre la cual se erige su identidad, ya que supone una separación y ruptura total con la vida de civil que tenían previo a su incorporación a la fuerza<sup>2</sup>.

En la construcción de ese sujeto policial, la autora toma dos elementos como los lineamientos centrales de su análisis. En primer lugar, la cuestión de los cuerpos, “reglamentados, obedientes, duros, disciplinados, replicantes o fallidos, de cuerpos que escenifican jerarquías o inscriben en sí los vectores de poder. De cuerpos físicos, morales, emocionales y discursivos. De cuerpos actuantes y cuerpos narrados, de cuerpos, en suma, que se revelan, se descubren y se trascienden.” (Sirimarco,2009:155) El segundo tópico es la distancia que significa la ruptura que se instaura respecto a la sociedad civil, la separación que se inscribe en los cuerpos y el distanciamiento que implica el ejercicio de poder jerárquico. Esa distancia, fundada en fisicalidades, gestos, aposturas, palabras, saberes y emociones, busca constituirse como distancia ontológica. El ser policial, de carácter ideal, tiene así un irreductible anclaje físico.

Sin embargo, se plantea una diferenciación entre los cuerpos físicos individuales y el cuerpo social. Este último es central en su análisis entendido como el cuerpo legítimo

---

<sup>2</sup> Sin embargo, el policía sigue siendo parte de la sociedad civil, aunque él mismo no lo reconozca. El individuo no posee únicamente un rol, una posición y un estatus en la complejidad de lo social. En realidad, cada sujeto está conformado por una multiplicidad de posiciones dependiendo del contexto en el cual se encuentre y su estatus se verá conformado por distintas fuentes. La identidad de cada uno es compleja y no remite solamente a un espacio social, sino que un mismo sujeto circula por distintos espacios sociales. Aunque es cierto que el ingresar a la fuerza significa varias tensiones con las otras esferas de la vida del sujeto, no las cancela. (Frederic, 2008; Bóver y Chaves, 2011)

institucional, aquel ideal(izado) que la Policía constituye como su meta y por el cual se evalúa y aprecia a cada cuerpo individual en conformidad con las necesidades y deseos del orden institucional. Además, es un cuerpo colectivo ya que, mediante la uniformidad de cada sujeto, su busca aunar a todos e igualarlos a la institución. El ideal del que habla Sirimarco (2004,2009) es un sujeto policial que no sólo es un sujeto institucional, sino que también se forja como un sujeto masculino. El cuerpo individual se subordina al cuerpo político – social que va delineando y avalando cierta forma de ser y actuar dentro de la agencia policial. Esta institución presta desmesurada atención a la apariencia de masculinidad, importando así las marcas que testimonian la virilidad. Es más, la masculinidad se constituye como la condición de actuación del sujeto policial, significando las cualidades que se consideran inherentes a dicha labor. Pero es necesario aclarar que no implica aludir unívocamente a los varones. Esta autora retoma la definición de Rita Segato por lo que entiende que “los géneros no son más que el registro en el cual nos instalamos al ingresar en una escena, donde masculino y femenino son posiciones relativas, más o menos establemente representadas por las anatomías de hombres y mujeres en la vida social en cuanto signos de esa diferencia estructurada. Pero no necesariamente” (Sirimarco, 2004). En consecuencia, el género no es una entidad empíricamente observable, sino un registro desde el cual insertarse en la trama de relaciones. Las mujeres policías, socializadas en los valores de la institución, tenderían a posicionarse a partir de un discurso y una actitud que incorpore el imperativo de la virilidad (activo, prepotente, desafiante) y copie el lenguaje masculino. Garrida Zucal (2013:484) agrega que esos “gestos, modismos, usos del cuerpo que remiten a lo masculino ensamblan al policía ideal. Este ideal, representante de la viril masculinidad, del arriesgado trabajo en la búsqueda de peligrosos malvivientes, del uso de la fuerza, es escenificado hasta por aquellos que no encajan en ese molde”. Siguiendo esta lógica, sólo cabrían dos posibilidades: someterse pasivamente a condiciones socio laborales desfavorables; o, alejarse del colectivo femenino al adquirir rasgos de masculinidad que les permitan actuar como si fueran varones. En otras palabras, desprofesionalización o desfeminización. Tener un cuerpo varón presupone la capacidad de ser policía, mientras que el cuerpo de la mujer carece de las condiciones necesarias. Las policías deben demostrar su idoneidad para el cargo y en esas acciones radica su desfeminización. Las tareas policiales, especialmente las operativas, parecen no poder coexistir en un cuerpo de mujer, que institucionalmente está asociado con lo

femenino, lo civil y lo pasivo. Lo policial, de carácter ideal, es entonces inherentemente masculino.

Frente a esto Sabrina Calandrón (2012) plantea una postura teórica que habilita pensar otras distintas estrategias que las mujeres adoptan para obtener autoridad entre sus pares policías. Para esto retoma a Andrea Cornwall y Nancy Lindsfrarne quienes discutieron el sentido unívoco de la masculinidad, mostrando los diferentes modos en que la masculinidad aparece y opera en la socialización. En este sentido, la autora se aleja de la noción normativa del género, en pos de un concepto que incluya identidades cambiantes, múltiples y contradictorias. La complejidad de la masculinidad también se encuentra dentro del espectro de lo que se puede afirmar como feminidad. Por ende, aquellos rasgos o atributos que se consideran femeninos en un espacio social, pueden no serlo en otro. De esta manera, es válido considerar dentro de la cultura institucional que esos rasgos o modos que serían leídos como “masculinos” son, en realidad, parte de la profesión policial y de las prácticas que ella conlleva.

Ambas autoras relacionan el género con el poder y la autoridad dentro de la institución policial, pero lo hacen desde distintas posiciones analíticas. Implican distintas estrategias de acumulación de poder y formas de ser mujer utilizadas por las policías. Sin embargo, la primera postura no nos permite entender las estrategias informales del poder que tienen que ver con el uso de la feminidad dentro de las comisarias. Calandrón sostiene:

La femineidad se informa en estos diálogos que legitiman varias formas de poner en acto la experiencia de ser mujeres. Al contrario de la hipótesis de la desfeminización, lo que acá vemos es el uso estratégico de rasgos -particulares en cada caso considerados bienes femeninos válidos para agenciarse y conseguir estabilidad profesional o ascenso económico a través de las relaciones. (...) la heteroaffectividad es una característica relevante en este campo de seducciones y poder, juega como una frontera simbólica a través de la que las personas ingresan o escapan de esta particular dinámica de construcción de autoridad. (Calandrón, 2012: 97)

La heteroafectividad se puede presentar de distintas maneras. En una relación entre pares, algunas reconocieron que los varones las trataban como la hermana menor a la cual debían proteger. Como superior, los subordinados podían considerarla como una madre que cuida de ellos. También, desde la retórica del cuidado, algunas mujeres replican un lugar doméstico dentro del espacio laboral. Se encargan de las tareas relacionadas a la comida y la limpieza para conseguir el agrado de un superior. Esta estrategia capitaliza la feminidad más tradicional pero no es reconocida por sus pares, quienes no lo reconocen como una manera legítima de obtener estatus dentro del grupo. Este tipo de uso de la feminidad está vinculado a una posición inferior que busca la protección de otro “con tiras”. Sin embargo, no queda descartada para distintas jerarquías y escalafones.

Asimismo, la sexualidad y la erotización del cuerpo de la mujer implica un uso de la feminidad que tiene consecuencias en el espacio laboral. Este recurso es válido para ambos géneros. Calandrón (2014) sostiene que la sexualidad no es una cuestión privada ya que las conductas sexuales están asociadas a valoraciones morales que exceden lo exclusivamente sexual. “Es en este sentido que las experiencias sexuales se consideraban en diálogo con las buenas prácticas laborales. La forma en que se regulaba el comportamiento sexual en la comisaría originaba una calificación moral de los sujetos, que al combinarse con la jerarquía normativa y otras formas de jerarquización cultural, arrojaban una escala de autoridades nuevas” (66).

La presencia de relaciones amorosas<sup>3</sup> dentro de la comisaría son parte de las estrategias de acumulación de poder, pero no las únicas. Hay casos donde lo que sustenta socialmente la autoridad de una mujer en la policía va más allá de su masculinización o feminidad. La capacidad profesional, los conocimientos académicos, la antigüedad o el grado jerárquico pueden ser detentados tanto por varones como por mujeres de manera indistinta. Entonces, sucede cierto hibridismo genérico en el que conviven comportamientos y rasgos que no son ni exclusivamente femeninos ni masculinos. En esta situación se evidencia que algunas fuentes de legitimidad personal tienen una

---

<sup>3</sup> Con relaciones amorosas la autora no remite al amor romántico, sino a “un conjunto de sentimientos, emociones y actitudes que incluyen apego (entre las personas y con las cosas), confianza, afectos, afinidades y comprensiones compasivas. Un sentimiento de cercanía que puede traducirse y concretarse de formas comunicativas muy diferentes. Los encuentros sexuales, cuidados serviciales, complicidades amistosas, ayuda, diálogos gratos, amor incondicional (aquel que se ofrece sin esperar nada a cambio)” (Calandrón, 2012: 90-91)

presencia transversal con respecto al género, sin establecer distinciones entre mujeres y varones.

En la institución policial coexisten varias masculinidades y feminidades, formas distintas de ser mujer y hombre. Cabe aclarar que se busca alejarse de cierta lectura esencialista de lo femenino y lo masculino, como algo unívoco y acabado. Tampoco se pretende entenderlo como un registro desde el cual posicionarse como lo propone Segato y es recuperado por Sirimarco. Asimismo, la intención no es reducir ambas categorías a los cuerpos de varón y mujer; pero, dado las lógicas binarias de la propia institución policial, lo que sucede es una reproducción de lo femenino y lo masculino en sentido binario. En todo caso, se busca tensionar las experiencias de estas mujeres con dos versiones ideales de lo femenino y lo masculino que actúan dentro de la cultura institucional. La primera hace referencia al contenido más tradicional de la feminidad, relacionada con la sumisión y la pasividad. La segunda involucra el tipo específico de masculinidad que construye el ideal policial y se asocia a la fuerza y la valentía. Ambas representaciones significan expectativas de género que las policías toman como molde, utilizan y modifican, apropiándose de estos ideales.

“Sin embargo, estas múltiples formas del género se encuentran con un mandato que estipula cómo deben ser los policías. (...) Para los miembros de la fuerza el “verdadero policía” es quien, guiado por su valentía, combate el crimen. Modelo policial con una dimensión de género” (Garriga Zucal, 2013:484). El sujeto policial ideal es inherentemente masculino y apela a una forma específica de masculinidad. Muchos de los y las policías no entran en este molde, aunque lo re-producen. Las distintas configuraciones masculinas y femeninas se relacionan con ese ideal policial. En otras palabras, las prácticas policiales tienen una dimensión del género que no es accesorio. El caso de las mujeres es particularmente interesante porque sus cuerpos, desde el inicio, no coinciden con esos valores e ideales. Mostrar su idoneidad y construir reconocimiento entre sus pares se logra, a veces, por estrategias que apelan a “ajustar” y escenificar una corporalidad que mimetice formas de actuar masculinas. Esta postura sostiene la desfeminización de las policías con el objetivo de evitar la desprofesionalización. En cambio, si se considera la pluralidad de masculinidades y feminidades existentes, hay otras estrategias que usan, tanto varones como mujeres, en las interrelaciones entre policías. Estas representaciones y valores son parte de la cultura

institucional y afectan tanto la dimensión organizacional como los procesos subjetivos de identificación y diferenciación.

## **II. La vida policial y sus variantes**

El sujeto policial ideal está caracterizado por el coraje, la bravura y la ausencia del temor. El “verdadero” policía ostenta “gestos, modismos, usos del cuerpo que remiten a un tipo particular de labor policial vinculada a la ‘lucha contra el delito’” (Garriga Zucal, 2013: 483). Esta representación ideal remite a lo fuerte y masculino, materializado en el trabajo “de calle”. Sin embargo, la división del trabajo que organiza la institución policial demuestra que sólo una porción de sus miembros se dedica a las tareas operativas, idealizadas como lo policial por excelencia<sup>4</sup>. Estas labores son masculinizadas, sin importar el género de quien la realice; mientras que, las tareas administrativas sufren una feminización, es decir, una desvalorización. En este trabajo se considera administrativo como perteneciente al cuerpo profesional y al personal de seguridad destinado a tareas no operativas. Esta es la primera y principal división entre las policías, la cual se trabaja en detalle en el primer apartado. Se simboliza esta frontera con la denominación de blancas y azules, haciendo referencia a la chaquetilla de las profesionales y al color del uniforme. Además, es indispensable también abordar el carácter complejo y variable de un mismo recorrido laboral. Hay casos o momentos en donde las fronteras son porosas y se habitan zonas grises, alternando trabajo administrativo con adicionales y otras tareas operativas.

### *II. I. Policías de seguridad y profesionales*

La división del trabajo propia de la organización policial genera principios de diferenciación entre los miembros de la fuerza. Al revisar los recorridos de las distintas mujeres entrevistadas, se pueden observar diferencias notables entre las experiencias de cada una, lo cual da sustento a la idea de heterogeneidad de los sujetos policiales, específicamente para las mujeres. No hay una sola manera de ser policía y los destinos en los que se asientan las trayectorias laborales van moldeando los principios de

---

<sup>4</sup> Garriga Zucal ha investigado sobre el ideal policial de tipo operativo que se retoma en este trabajo. Cabe aclarar que estudia a los policías vinculados con las tareas “de calle” o en comisarías, por lo que puede decirse que construye el ideal propio de estos agentes. Queda preguntarse si es posible identificar otros ideales policiales que respondan a los diferentes grupos profesionales que se busca describir en esta ponencia. Entonces, habría lugar para pensar un ideal policial de los cuerpos especiales o de las profesionales.

identificación. Dentro de la cultura institucional, una primera gran diferenciación es la de tareas administrativas o de seguridad. Esta división del trabajo se asocia a roles de género, “especialmente en los modos de definir normativamente las características de cada actividad” (Garriga Zucal, 2013: 485). De esta manera, se observa una feminización de las tareas administrativas y, paralelamente, una masculinización del trabajo “de calle” u operativo. Esto sucede sin importar el género de quien realice esa actividad. El sujeto policial ideal hace referencia a un tipo de masculinidad específica, vinculada al patrullaje, los allanamientos, los tiroteos y otras prácticas policiales de gran peligrosidad. Supone tener capacidades corporales suficientes para hacer frente al riesgo que asumen. Es un rol activo en contraposición del pasivo e intelectual que está asociado a lo administrativo. Esta distinción de activo/pasivo se sustenta en una distinción de género que opera en el ámbito de las representaciones.

La institución policial requiere de ambas caras del hacer policial, tanto lo operativo como lo administrativo. Al interior se jerarquiza el personal al diferenciarlo entre cuerpo de seguridad, profesional y técnico<sup>5</sup> (art. 9 Ley 9728). En la jerga policial se denominan “azules” y “blancos”, haciendo referencia al color del uniforme o la chaquetilla médica. Al mismo tiempo, opera una segunda diferenciación hacia dentro de los “azules” entre quienes efectivamente se dedican al trabajo “de calle” y quienes hacen tareas administrativas, ya sea en la comisaria o en otro destino como Jefatura. Algo similar sucede con las profesionales, reconocidas como administrativas, aun cuando pueden formar parte de operativos como lo son psicólogas trabajando en las negociaciones de rehenes. El estatus normativo, es decir el cuerpo al que pertenece, no asegura su identificación como de seguridad o no.

## II. II. Las azules

Las “azules” son las que se dedican a la seguridad, a combatir el crimen. Se auto identifican como policías y valoran la institución. *“No es un trabajo cualquiera y es un trabajo que es un estilo de vida que vos adoptas. Por eso, yo te digo la verdad yo amo la policía”* (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 31/05/2016). Ellas son las mujeres que más se acercan al ideal policial por realizar las tareas que se representan como las

---

<sup>5</sup> Este trabajo se centra en el estudio del personal profesional y de seguridad, tanto oficiales como suboficiales. Hay un vacío con respecto a las técnicas debido a la imposibilidad de concretar una entrevista con alguna de ellas. Al igual que los profesionales, no realizan tareas operativas, no portan armas ni pueden realizar adicionales. Pero, a diferencia, se ubican en el escalafón jerárquico de los suboficiales.

verdaderamente policiales. Los valores que se le adjudican son el coraje, la valentía y la fortaleza, los cuales se vinculan con la masculinidad. El trabajo operativo es un saber hacer que se aprende en la práctica y es altamente valorado al interior de la institución. Margarita, oficial retirada, lo explica así:

Que hay un saber que da la práctica policial que es muy cuidado por el varón. (...) Es un saber que se aprende haciendo, es un saber... que a veces los libros te lo dicen. Pero que muchas veces ese saber práctico policial hay que reconocerlo y yo le rindo tributo a eso. Por ejemplo, se necesita coraje. Y bueno eso es una actitud que no todos la tienen. Se necesita valor para enfrentar los hechos, más cuando tienen cargos jerárquicos. Valor para decir hasta acá no más o valor para seguir adelante o a ver qué hacemos. (...) Y la sociedad identifica más el valor y el coraje con el varón que con la mujer. Por una cuestión de eso de ir socializando el género y demás. Y... Las mujeres también tenemos coraje y quizás cuando tomamos una determinación no cambiamos. Pero tenes que conocer muy bien para no dejarte vencer por la sensibilidad y por ese costado emocional que tenemos nosotras de decir “¡pobre, ve lo que le pasa!”. En ese sentido lastimoso. Ahí no tenes que tener lástima por nadie. Ni el que está adentro ni el que está afuera. Como no lo tuvieron con vos. (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016)<sup>6</sup>

Relacionarse con el mundo delictivo implica fortaleza, representada en el valor y el coraje. La mujer, capaz de encarnar dichas características, tendría debilidades a sobrepasar, la de la sensibilidad y emotividad femenina. En otros espacios, como en la Brigada Femenina o la Policía Comunitaria, el cuidado y la capacidad para generar vínculos de confianza era valorado positivamente. En cambio, en relación a delincuentes, es necesario demostrar impasibilidad, dureza y estoicismo. Estas características se pueden aprender con la persistencia de la práctica policial; pero, están enraizadas en la personalidad y no se pueden obtener con “los libros”, o sea, intelectualmente.

---

<sup>6</sup> A lo largo de la ponencia, los fragmentos de entrevista se citan referenciando ciertos datos personales que permiten entender desde qué lugar habla la entrevistada. En específico se refiere al nombre, jerarquía, cuerpo al que pertenece y fecha. En caso de estar retirada, se agrega R al grado jerárquico.

La corporalidad es central para las agentes de seguridad. Las “azules” configuran cierta apariencia en relación al ideal policial. Ese molde, compartido dentro de la cultura institucional, es usado y modificado, resultando en una apropiación del ideal. Los policías también realizan esta adecuación, pero al ostentar un cuerpo de varón, no deben demostrar su idoneidad constantemente. Valeria es docente en la Escuela de oficiales y presta especial atención a enseñarles el “arte de mostrar” a sus alumnas.

Hay varias que tienen una buena predisposición, una buena voz de mando, hay que pararse bien. Vos no podés ir así “a ver. Atención” [lo dice con voz fina y cantado, risas]. Es todo un tema el impostar. Me hace acordar esto al arte de la guerra de Sun Tzu. Antes los ejércitos iban y se enfrentaban, BUU BUUU [hace ruidos para asustar] y nadie se hería. Pero claro, se ponían todo a lo largo de las montañas, ¿y estos cuántos serán? ¿dos millones? Y nosotros somos doscientos, ¡no!! ¡Ganaron, ganaron! Pero me refiero que ese arte de mostrar, no cierto, te ayuda a que el enemigo disminuya su... por eso yo les hago leer el arte de la guerra y también les hago leer Maquiavelo porque vos tenés que tener mente retorcida también. Si vos sos [de] una mente muy pura nunca pensarías que la otra persona piensa robar. O sea, que nunca esa persona, esa mujer te va a robar la billetera y la mina es una,... que se dedica a todo. (...) yo me refiero a esto que uno no tiene que tener miedo de esas cosas porque cuando vos tomas la decisión, la tomas. (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 31/05/2016)

Por un lado, el arte de impostar, de mostrar una presencia intimidatoria, fuerte, decidida. Sin miedo. Por otra parte, no tener una mentalidad inocente, ser “retorcida” y estar en alerta constantemente. Varias veces a lo largo de la entrevista, Valeria ejemplifica la importancia de la voz para ser una buena agente. La policía no puede hablar con voz femenina, delicada o aguda, es por ello que debe ajustar su tono. En su biografía esto es muy importante porque ella trabajó en patrulla, lugar netamente operativo, y allí utilizaban la radio habitualmente.

V: Porque vos no podés tener sexo en la radio. No podés decir “Hola, buenas tardes” [con voz que sería femenina y cantada, aguda] Tenés que tener “Hola

Buenas tardes” [con voz grave, cortante y autoritaria, rápido]. Yo tengo algo que a mí me caracterizó. Yo salgo ahora por radio y todo el mundo, viste, te saluda, “volvé, ¡te perdonamos!” [risas]. Uno no puede salir como mujer, no se te puede escapar ese detalle porque la otra persona que está escuchando la radio te dice “mira, ¡se está haciendo la estrella, esta estúpida!”.

E: Tenes que demostrar una... ¿dureza?

V: No, es una neutralidad. “A ver operador, buenos días, soy la Comisario Mayor García” [voz rápida, sin tonada, grave y segura] ¿Viste? “Dígame.” O “Hágame salir el bravo 28, pido móviles, que esto que lo otro para ver las novedades” Y bueno, ellos están escuchando que vos no estás jugando ni tampoco te estás haciendo la estrella. Porque eso es peligroso.

E: ¿Hay varias estrellas?

V: No. Pero se da cuando la mujer opera que el varón se le ría. Ella opera y viste. Yo tenía una compañera que era, tenía voz finita “25 policía...” [habla con voz muy finita y no le entiende mucho al demostrar cómo sería la voz de su compañera] “Aniiiiitaaaaaa” [ejemplo de las cargadas de sus compañeros varones por la radio cuando la policía de voz finita hablaba]. Pero la respetaba, una cosa es eso y otra cosa es que en un momento... de salvajismo por así decir, no cierto, salga: “¡ay, no! ¡No puedo! ¡No sé cómo!!” Por la radio. La radio la escucha el ministro de gobierno también, la escuchan los jueces... entonces vos tenes que ser sintético, sin dar cosas que puedan comprometer a la institución. Es un tema muy delicado. Yo no sé si alguien que podría ser como... Yo las preparo. Pero yo necesito prepararlas, cuando yo estaba en actividad, las preparaba así, yo, al lado mío. “Hágalo así, así no, hágalo así, así no”. (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 31/05/2016)

En este fragmento se puede observar la importancia que tiene para las policías operativas construir una presencia alejada de todo rasgo de feminidad. Es notorio que no se reconoce como una masculinización, sino que aparece caracterizado como neutral, dando lugar para pensar como estrategia cierta hibridez de género. Esto se aprende y se enseña entre las superiores y subordinadas para garantizar un ejercicio exitoso del oficio policial. Sin embargo, esta impostura no es el único requisito para constituirse como policías. Alguna agente que falle, como Anita, en construir una presencia híbrida o desfeminizada puede ser buen policía. En el momento de la acción, de la adrenalina

propia de un operativo, no hay que acobardarse ni mostrar debilidad. Esa fortaleza y coraje es indispensable y no se obtiene imitándola.

No son muchas las mujeres que logran alcanzar esta combinación de escenificar cierta postura vinculada al ideal policial y, al mismo tiempo, incorporar los valores centrales que permite realizar el trabajo operativo. Son varios las experiencias de dependencias donde “*mujeres había una sola*”, ya sea porque buscan ellas ubicarse en espacios administrativos o porque la institución las va destinando a esos puestos.

V: Nosotros estuvimos en un cuerpo donde había 5, 6 mujeres por cada compañía, y bueno, la mayoría se iba yendo hasta que quedamos dos por compañía.

E: ¿Se iban a otras dependencias?

V: Claro, no querían estar ahí en el patrullaje. Entonces pedían un pase para irse a otro lado y no venía nadie. Entonces, las que quisieron quedarse, quedamos seis. Y bueno, esas seis, te digo la llevábamos muy bien porque nos gustaba lo que estábamos haciendo. Nos gustaba el trabajo, la adrenalina esa de los procedimientos, la adrenalina de la noche. Mira que es cansador trabajar 24 horas, 24 horas para la mujer. Si es cansador. De pronto también aprendías hasta a manejar, ahí aprendí yo. (...) A parte las imprecisiones entre un personal femenino y un masculino pueden ser las mismas. Yo he tenido muy buenas choferes. Te digo, en un hecho grave, un hecho de robo calificado que vos vas a alta velocidad y que tenes esa adrenalina luego, me bajo, que vos vas pensando y que voy a hacer. Y te va hablando el operador por la radio. Entonces el operador te va diciendo “¿por dónde vas? ¿Y qué vas haciendo?” Es algo muy sutil lo que te estoy diciendo. “por dónde lo vas haciendo” “Lo voy haciendo por Vélez Sarsfield al 700” Vos tenes que tener claro eso, por donde vas, por donde va el auto tiene que ser la misma calle porque si no.... “ay, no, yo me confundí” [con voz más aguda] No! Olvídate. Entonces toda esa adrenalina se junta al llegar al hecho calificado y a veces te reciben con disparo de armas de fuego, o a veces te encontras con un cuadro que es una toma de rehenes. Entonces vos tenes que preparar todo para que vengan otros cuerpos especiales, como el ETER, y preparen toda esa historia. Tampoco podes permitir vos que un tarado de los tuyos, o vos, o el chofer mío quieran hacer la gran tarzan y meterle un tiro a quien la tiene, la toma de rehenes.

Son procedimientos que requieren muy mucha tranquilidad. O sea, y se trabaja en forma conjunta. Ahí ya no vale los logros de uno. (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 31/05/2016)

Aquellas que resisten y perduran en los lugares operativos deben estar predispuestas a tener enfrentamientos como el descrito por Valeria. En una situación de pura adrenalina hay que poder controlar los impulsos y mantener la claridad para llevar a cabo el procedimiento sin ningún error. Las “imprecisiones” que pueden suceder no dependen del género; pero, a la hora de ejemplificar un equívoco en la radio Valeria utiliza una mimesis de la voz femenina.

Por una parte, esto tiene que ver con el “aguante” de las demandas propias del trabajo “de calle”. Hay que soportar las condiciones laborales de jornadas extensas, sin recesos dominicales o feriados, los recargos constantes, entre otras cuestiones cotidianas.

Además, hay que sumarle situaciones más extremas como un tiroteo o una persecución.

No es lo mismo trabajar en la parte operativa que en la administrativa, el desgaste es mucho mayor. En un lugar operativo estás de lunes a lunes, no tenes sábado y domingo, porque el sábado tenes que ir a controlar, domingo tenes que ir a controlar. No es que te van a llamar. Hay un problema y vos tenes que ir. En el interior, vos estás sábado y domingo acá, pero te están diciendo las novedades de los problemas que hay; y si hay un problema grave puntual, una muerte, tenes que ir. No sos libre. (Edith, Comisario Mayor R, Seguridad, 3/06/2016)

Esta es una de las grandes diferencias con el trabajo administrativo. La comisaria, la patrulla y otras dependencias operativas trabajan las 24 horas, todos los días del año, inclusive feriados. “*No sos libre*” simboliza la gran carga de trabajo que impregna todos los espacios de la vida. Los operativos y quienes se encargan de ellos a veces no consideran las condiciones fisiológicas de una mujer como, por ejemplo, la menstruación. El mismo uniforme no está acondicionado para las agentes. Recién este año se empezaron a entregar chalecos antibalas femeninos en la policía bonaerense, los cuales son necesarios por comodidad y por seguridad<sup>7</sup>. El trabajo policial está pensado

---

<sup>7</sup> En el gobierno de Cristina Fernandez de Kirchner se anuncia la fabricación nacional de chalecos antibala femeninos que también protegen contra ataques de armas blancas. Recién en el año 2016, se lleva a cabo la entrega de las primeras unidades bajo el gobierno provincial de María Eugenia Vidal. Estos chalecos están adaptado al pecho femenino, por lo que pueden ser más pegados al cuerpo y eficientes. Los

para varones, quienes desprestigian a las mujeres que no demuestran la idoneidad que se pretende. El cuerpo de la mujer supone obstáculos para el hacer policial, que para la institución representan molestias e incordios.

El policía hombre desconfía, especialmente en escenarios operativos, de la habilidad de las operadoras de seguridad. Las agentes deben demostrar a lo largo de su carrera que pueden realizar las tareas al igual que sus pares varones. Un ejemplo de esto es la resistencia que, a veces, Valeria encontraba al ordenar que patrullaran juntos una dupla de sexo mixto. Ella reproduce un diálogo con un subalterno que no desea compartir el móvil con una oficial.

Y le digo: “¿Cuál es el problema?” “No quiero salir con una mina yo” “¿Cuál es tu problema? Decime... dame un fundamento para que yo pueda decir” “No, es que a mí no me gusta” “Eso no es un fundamento. Lo que a vos te guste o no te guste tenes que dejarlo en tu casa” No me voy a poner en contraria de decir y sacar una pareja que no está, una dupla que anda mal porque acá es riesgoso. Pero tampoco doy, los hacía sufrir bastante para que cambiaran esa mentalidad de decir “no... con esta mina no” “¿por qué?” “y porque cada dos por tres quiere ir al baño” “y bueno, vos sos sargento, ella es oficial”. Bueno, vos decís “oficial, usted va a hacer un código más o menos de convivencia como vamos a actuar los dos porque... en cualquier momento vas a tener que bancarte el personal femenino las 24 horas” Yo he tenido choferes las 24 horas y ellos quieren llevarte como si vos... te llevaran de las narices. A parte ellos confunden a veces como que vos sos parte de la familia y no parte de... como una hermana menor, o como la madre...

E: ¿Qué? ¿Quiere cuidarte?

V: Claro. Te cuidan con exceso, ¿me entendes? Entonces lo ven como una carga de responsabilidad que hace que digan “no, ¿otra vez con la mina? ¡No! No me pongas a mí con minas” “¿Por qué?” “Porque no tienen la misma destreza que vos, que esto, que lo otro”. “¿Sacan rápido el arma o no?” Son inseguridades tontas que hacen a la cuestión (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 31/05/2016)

---

tradicionales son más largos y pueden restringir el movimiento de las agentes, resultando riesgosos. (Clarín, 16/11/2016) (Infobae, 23/07/2014)

Lo que está en duda es la destreza de ese cuerpo en situaciones donde se requiera el uso de la fuerza. Al suponer a la mujer como débil, el policía asume la necesidad de protegerla y cuidarla desde un lugar amoroso. Se la asemeja a una hermana o madre, pero también como potencial pareja sexual y por eso su resguardo de “*en una de esas me ve mi novia*” (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 31/05/2016). La sobreerotización del cuerpo de la mujer es propia de un proceso social mucho más amplio. En este contexto, aparece casi como una amenaza ya que en cualquier momento puede devenir en objeto deseado y seducir a su compañero.

Para evitar estas situaciones, una de las estrategias es alejarse de la feminidad para sostener una apariencia acorde al trabajo operativo. Esta modalidad abona a la postura teórica de la masculinización de las policías. Valeria representaría esta postura al dedicarse toda su carrera a la patrulla y haberse mimetizado con el ser policial.

A veces hemos estado con intercambio de disparos o con una comisaría tomada. Yo las tuve todas. Comisarías tomadas, con presos que se han cortado que esto, que lo otro y vos decís “ay, yo mañana de acá me llevan presa a tribunales”. Que vos decís “¿cómo carajo terminará mi día?” Entonces, y ahí te dicen “bueno, vieja” los mismos compañeros míos, subalternos míos “che, vieja” “si ¿qué pasa?”. Como yo nunca les dije nada, porque te vuelvo a decir que también yo.... Postergue mi... mi sentirme y hacerse sentir como mujer, viste, mostrarme como mujer a ser un varoncito más. Ah, ¡ojo! que no me gustan las mujeres que ponen la pata en la pared, que fuman o fuman así [hace gesto de fumar encorvada]. Yo siempre me conservé con esa delicadeza de manejarte como mujer y no parecer un hombre, ¿me entendés? O sea, perder tu... Ahora, de perder, que se yo, de haber enganchado un vago, que se yo, yo nunca me he dado cuenta, te juro, si alguna vez alguien me tiró un centro. Es más, yo... una señal o algo que vos te das cuenta. Yo la verdad que lo he obviado. Salvo mis compañeros que me dicen ahora “Che, Valeria, eras lindas cuando eras joven”. Y le digo “¿Y recién ahora me lo decís? ¡Me lo hubieras dicho antes!” le digo “mira vos ¡tanto tiempo perdido!” [golpea la mesa y se ríe]. Eso hace a la cuestión. Es difícil, es difícil. (Valeria, Comisario Mayor R, Seguridad, 31/05/2016)

Ella reconoce que optó por “*ser un varoncito más*” para ser exitosa profesionalmente dentro de la patrulla. Valeria no solo dejó de “sentirse” mujer, sino que también no permitió que otros la valoraran como femenina. Esta estrategia le permitió no constituirse como objeto de deseo sexual de sus compañeros varones, con el objetivo, quizás, de evitar la desvalorización que lo femenino significa en un espacio operativo. Además, al no entrar en el juego sexual dentro del ámbito laboral, también se evade neutralizar sus logros personales como favores de un otro varón.

Sin embargo, y a pesar de reconocer cierta masculinización, Valeria defiende su feminidad con micro gestos como lo es la delicadeza en ciertas acciones. Desde el afuera y también desde algunas partes de misma institución, no sería reconocida como femenina. Una profesional la describe como “*totalmente mimetizada con el ser y hacer masculino*” (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015). Ya retirada, Valeria puede sostener una feminidad auto identificada y también adjudicada por sus compañeros, quienes recién hoy pueden decirle que era bonita, es decir, deseada. Aunque aparece como una suerte de broma, la feminidad o masculinidad de un mismo cuerpo no son excluyentes, sino que pueden convivir en una complejidad que varía a través de la biografía.

### *II. III. Otra forma de ser azul*

Pertenecer al cuerpo de Seguridad no implica necesariamente el abandono de la feminidad. Esta puede ser utilizada y constituir una estrategia propia de algunas mujeres en ciertas circunstancias (Calandrón, 2012). Aquí se reconoce uno de los usos de la feminidad que se arraigó entre las agentes de la Policía de Córdoba. Esto se debe a que Edith recuerda que le dijeron que pertenecía a la “*Escuela de Violeta*”, haciendo referencia a otra de las entrevistadas. A raíz de este comentario, puede pensarse en una continuidad en el tiempo de este tipo de prácticas que termina por incorporar a la cultura institucional una nueva representación de mujer policía. Cabe aclarar que puede haber otros usos de la feminidad, pero aquí se recupera este en específico por haber hecho “escuela” entre las operadoras de seguridad. Probablemente una investigación abocada al personal de seguridad pueda dar cuenta de otras formas y combinaciones de feminidad y masculinidad en el trabajo operativo.

Violeta es quien los otros agentes reconocen como la que inicia esta modalidad dentro de la institución. Quizás hubo otras anteriores o contemporáneas que también utilizaban

tácticas similares, pero Violeta alcanzó puestos de mando en el área educativa por lo que su carrera fue más visible y exitosa. A pesar de haber transitado espacios operativos, como también sucedió con Edith, parte de su recorrido laboral lo hicieron en destinos administrativos y que rompían la endogamia policial. Adecuaron su configuración femenina al ideal policial pero esto no significó eliminar los rasgos femeninos, sino mantenerlos e incorporar la fortaleza. En este sentido, Violeta expresa que:

Como resumen te diría que la presencia femenina es necesaria, muy necesaria que humaniza los espacios, que le da un tinte de cordialidad y de distinción. De las mujeres que se sienten mujeres y hacen honor a su condición. Voy a decir eso no más. (...) Porque como en todo espacio de trabajo, hay de todo. Y entonces.... Creo que en ese sentido se sigue abregando por la presencia femenina. En los roles de conducción he conocido mujeres con una gran honestidad intelectual y moral y que han trabajado para la comunidad prestigiando la institución, ¿eh? Prestigiándola. Y eso es muy meritorio porque todos los tiempos son difíciles. (Violeta, Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016)

En este fragmento se observa que para Violeta la feminidad tiene un fuerte contenido normativo y moral en donde es necesaria la cordialidad, la distinción y la delicadeza que serían propias de las mujeres. Admite que no serían características naturales, que obligadamente se adquieran ya que hay otras policías que no harían honor a esta condición de mujer. Reconoce así la masculinización de algunas de las agentes. Al mismo tiempo, las dificultades que el mundo policial supone para las policías no son propias de algún momento específico, sino que se mantienen históricamente aunque tengan configuraciones cambiantes.

Las mujeres que si logran mantener su feminidad, la pueden utilizar dentro de la institución como un arma de negociación. Violeta observa que María sostuvo su integridad de mujer y que justamente eso era lo que la volvía muy competente.

Creo que el mérito de ella, una persona muy capaz. María estuvo, después se fue a la Policía Judicial y ya se jubiló. Pero yo lo que valoro en ella es que siempre

mantuvo su integridad de mujer. O sea, ella amaba lo que hacía, entonces, estaba por arriba de todo. Tenía autoridad científica indiscutible. Y era muy hábil, como buena acuariana, para allanar los terrenos, o sea, no ir al choque, no discutir por discutir. Esa es una habilidad que nosotras las mujeres tenemos que aprender si queremos ganar espacios. (Violeta, Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016)

La formación académica y la feminidad se complementan. El conocimiento “indiscutible” que poseía le permitía posicionarse dentro de la institución; mientras que sus habilidades de diálogo evitaban la confrontación. En este sentido, las mujeres pierden si tratan de mimetizarse con el ser y hacer masculinos que las lleva al conflicto. “Ganar espacios” no se logra compitiendo con las mismas reglas que los varones, sino incorporando tácticas que usufructúen las características propiamente femeninas. Violeta y Edith son dos mujeres coquetas, con el pelo arreglado, las uñas pintadas y bien maquilladas. Su aspecto físico se corresponde a lo esperado dentro de la feminidad tradicional. También expresaron adecuarse a esa moralidad que las aleja de la mujer “fácil” e impone una distancia infranqueable con respecto a los varones. El trato cortés y protocolar se traduce en un respeto que se llega a sostener como una barrera de defensa. Hasta llega a constituirse en un límite corporal que resiste los intentos de acercamientos físicos de un otro varón. Desde lo discursivo, con la utilización del “usted” se mantiene una distancia física. En los siguientes fragmentos se visualiza claramente.

Por mi forma de ser, como yo no me casaba con nadie; entonces al hombre, al común denominador de esa época, no le gustaba eso. Era como decirte... venía un jefe y te decía “¿Cómo anda Edith? ¿no me va a saludar con un beso?”. No, buenos días y ya está señor, ¿para qué quiere un beso? Que yo les dijera eso, se embolaban, porque él era un Mayor y yo era una Ayudante. Porque en esa época, había mucha distancia... yo ponía esa distancia... la mano, buenos días; nunca “chechié” (haciendo referencia a hablar con “che” de manera informal) a nadie. Y eso fue unos consejos que siempre me dio mi papá, yo lo aprendí de él para no tener problemas. La mano, buenos días... entonces este jefe que nos hicimos amigos me decía “¿sabés porque vas a tener ese problema? Porque vos sos así, no sos de andar besuqueando a los hombres”. (...) Una vez en un acto acá me acuerdo

de que, haciendo la presentación, yo le doy la mano -el saludo protocolar es ese, saludo con la mano uno y dos- y él quería darme un beso... pegué la vuelta y me fui. Se enojó ¡cómo iba a darme un beso si era el saludo protocolar! Ahí todos se dieron cuenta que él quería invitarme a salir y yo no le daba calce. (Edith, Comisario Mayor R, Seguridad, 3/06/2016)

El apego a la norma y al protocolo habilita un espacio de irreverencia y contestación a un superior que, por la autoridad de sus tiras, se pretende con el poder de decisión sobre el cuerpo de la subordinada. El no acceder a ciertas licencias, las cuales pueden ser de muy distinto grado, conlleva una serie de dificultades extra dentro de la institución. Conceder un trato amoroso, con besos y abrazos, puede resultar beneficioso para la agente que si utilice de este modo su feminidad. Pero, lo conseguido no por mérito propio sino por favores de un jefe *“les dura el periodo en el que está el jefe. Porque se va ese jefe y el resto se venga, mal”* (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015). Es decir, no es valorado de igual manera.

De todas maneras, el uso de la feminidad en este caso construye una distancia para evitar favores de contenido sexual como también aquellos fuera del deber policial.

Violeta recuerda que, al reorganizar una dependencia, la Directora que reprendió era la esposa de quien supo ser un jefe suyo.

Y la llamé esa noche no más a la Directora, era una oficial principal, que era la esposa de un jefe que había sido mío. Vino él y me quiso... Ya estaba retirado, me dice *“¿cómo me haces esto?”* *“Yo a usted no lo hago nada”*, le digo. A parte yo tuve una forma de haber sido educada en mi casa, yo no los tuteaba. No hay ningún hombre de la institución que me diga *“Violeta los tuteaba”*. Jamás. Entonces yo ahí mismo les ponía un límite, por más que trabajara conmigo. Y ellos tampoco a mí. Y hay mujeres que nunca me tutearon tampoco. (Violeta, Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016)

El límite que impone de no tutear le permite mantener una ética profesional que evita los personalismos. La distancia la resguarda de realizar favores que no corresponden con el deber policial. Para ambas este aprendizaje del trato lo obtuvieron de su hogar familiar. En especial Edith que lo señala como un consejo explícito de su padre policía. Como conocía la institución, él estaba interiorizado de los riesgos que significa ser

feminizada y considerada objeto de deseo. De ahí el mantenimiento de una feminidad con fortaleza.

Mi experiencia como mujer fue buena, yo tengo recuerdos muy buenos de todos los lugares. Me parece que tengo más recuerdos buenos que malos. Yo a lo negativo le doy un cierre como bueno; le veo la parte positiva, que me fortaleció en un montón de cosas esa parte negativa que puedo haber tenido y que a lo mejor por mi carácter pienso que pude sobrellevar. Yo tengo carácter fuerte, y si tengo débil no lo voy a demostrar, eso lo aprendí adentro de la policía. Es como dice la Mirtha Legrand te ven mal, te atacan más... entonces vos tenes que estar siempre bien, aunque en realidad no estés bien. (Edith, Comisario Mayor R, Seguridad, 3/06/2016)

Es una feminidad que elimina todo indicio de debilidad, la cual puede o no estar pero nunca debe ser demostrada. La fortaleza se logra en esa distancia con el varón y en la superación de las adversidades. Esta fuerza no es reconocida como una masculinización sino como una cuestión de carácter más vinculada a un hacer policial profesional.

#### *II. IV. Las blancas*

Las mujeres que pertenecen al Cuerpo Profesional no usan uniforme de combate. Dependiendo del caso, suelen ir vestidas de civil o con una chaquetilla blanca con su nombre y jerarquía. No están forzadas de utilizar armas de fuego, pero pueden optar por hacerlo<sup>8</sup>. No están autorizados a realizar tareas de seguridad, por lo que sólo pueden ejercer su profesión. El anexo II de la Ley de Personal Policial 9728 estipula que el cuerpo profesional se integra de cuatro escalafones: jurídico, sanidad, administración y construcciones. Allí se determina las carreras universitarias que corresponden a cada subgrupo.

---

<sup>8</sup> El personal profesional que posea el arma reglamentaria está obligado a realizar cursos de perfeccionamiento periódicamente. Debido a las exigencias laborales, no deben portar el arma a diario como lo hacen los del Cuerpo de Seguridad.

Los profesionales, nosotros, ascendemos más retardado que los de seguridad por una cuestión lógica que no cumplimos tareas de seguridad. (...) Tenemos que estar en algo acorde a nuestra profesión. Digamos, o acá o en policlínico policial (...) Muchos eligen ser seguridad por el hecho de que ascienden más rápido, cada 3 años, y después que si pueden llegar a grados muchos más altos. Nosotros, yo puedo llegar hasta Mayor nada más. No podría ser nunca Jefe de policía, o Subjefe de policía, o estar en el Estado Mayor que ya es algo muy acorde a seguridad, ¿no cierto? Por eso mucha gente elige por más que es profesional, seguir en el escalafón seguridad. Nosotros que de alguna manera también tenemos nuestra profesión, (...) Me conviene seguir en mi profesión digamos. Por eso te digo, depende cada uno (Silvia, Comisario, Profesional, 22/04/2016)

No necesariamente todos los profesionales están “escalafonados” y permanecen en el área de Seguridad por ciertos beneficios. La permanencia en los grados es menor, de 3 años contra 4 o 5, por lo que los ascensos son más rápidos y acceden a los aumentos en el sueldo correspondientes. Además, la carrera profesional puede, en el mejor de los casos, tener tope máximo en la jerarquía de Comisario Mayor. Dependiendo del título universitario, el tope jerárquico puede ser el de Comisario, dos grados más abajo. Las restricciones a los blancos, indistintas al género, no sólo están materializadas en normativa, sino que también impactan en las posibilidades de acceso a los puestos más altos en la estructura de mando policial. Dentro de la organización institucional, pueden llegar a ser jefes dentro de su área profesional pero nunca dentro de espacios de seguridad. El único cargo de la plana mayor al que pueden aspirar es el de Dirección General de Recursos Humanos que, justamente, se dedica al cuidado interno de la institución. Se alega no tener conocimientos al respecto, pero los cursos de ascenso realizados en cada jerarquía son de contenido policial. En cambio, si no hay personal profesional con el grado correspondiente para ser jefe, o ante ciertas circunstancias, puede que el jefe pertenezca al cuerpo de Seguridad. Se pudo registrar que esto sucedió en el Departamento de Construcciones y en el Policlínico. Al respecto, Raquel comenta:

Y hubo jefes en el policlínico de terror, de terror. Querían, a ver, manejar un hospital como si fuera una comisaría. Entonces eso es una lógica inverosímil. Así iban las cosas por supuesto, estaban un año, dos años, se lo devoraban. En ese

sentido era mucho más fuerte el poder profesional al poder de los policías, de la seguridad. Pero mucho más fuerte. Venían con los tacones de punta, no cierto. Era como una cosa que los iba carcomiendo. ¿Por qué? Porque evidentemente ellos no cuentan con un piso, a ver, de pelea y negociación a un nivel que el otro, el profesional trae de larga data y masivamente.

E: ¿Eso era en el policlínico?

R: En el policlínico. En la jefatura, olvídate. Olvídate. La jefatura era de terror. Cuando hice negociadores de rehenes yo ahí me di cuenta que estaba trabajando en la policía. Fue de terror. (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015)

Para este caso, el desconocimiento sobre el área específica no impidió que se hicieran cargo de la jefatura. De este fragmento se observa una competencia entre la lógica de seguridad y la profesional, que, dependiendo del espacio, una tiene primacía sobre la otra. El policlínico, alejado físicamente de lugares operativos, puede tener una organización netamente profesional que se ve quebrantado cuando irrumpe algún elemento policial como es este jefe. Raquel trabajó ocho años en este hospital y recién cuando disponen su traslado a Jefatura es que toma conciencia de dónde estaba trabajando.

La blanca ingresa a la Policía por motivos económicos y con el objetivo de ejercer su profesión. Hay un interés limitado a lo administrativo, valorizado dentro de la cultura institucional como femenino. Al no compartir ciertas marcas corporales de pertenencia como lo son el uniforme y el cabello, funciona un principio de diferenciación excluyente al punto de no considerarse ellas mismas policías.

Raquel: El profesional no es de seguridad. Son los blancos. Ahí en la lógica policial están los azules y los blancos. Los azules son seguridad y los blancos son profesionales. Los blancos no los quieren a los de seguridad y los de seguridad siempre los señalan como que se vive de arriba un profesional. Y hay una cuestión de menosprecio del profesional hacia el de seguridad, sea la profesión que sea. Sean asesoría letrada con los abogados. Sea, ni hablar la parte médica, de salud, ni hablar. Ni hablar. Es una casta aparte. O sea no, no en ese sentido y no va a haber ni un solo de profesional, especialmente de salud, que se identifique como seguridad. Jamás.

E: ¿o como policía?

R: Menos. Vos a mí me decís y yo... lo tendría que pensar...

E: ¿Vos sos policía?

R: ¡No! No. Y eso me ha valido a mí también reprimendas. Usted trabaja en la policía. Sí, pero a mí la policía me contrató para ser psicóloga. Cuando me querían dar un arma. Yo no tengo que portar arma. Eso ha sido un tema de terror. ¡Toda la vida el arma el arma! Yo no voy a portar armas. Nunca porté arma. (...)

E: ¿Vos has podido, se puede mantener tu feminidad en tu trabajo?

R: Totalmente. Porque yo soy profesional, soy de la casta de lo blanco. ¡Es así! Totalmente. Yo no llevaba, no porto uniforme. A lo sumo la chaqueta blanca y cuando no tenía chaqueta blanca iba vestida de civil. Porque era psicóloga así que nunca, jamás. No podes comparar ahí la mujer profesional con la mujer de seguridad. La de seguridad es... vos profesional haces vida de profesional, con beneficios que te da esa institución, porque da muchos beneficios. (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015)

Las profesionales se identifican a sí mismas por su ocupación, por ser funcionarias, empleadas del estado o servidoras públicas. Nunca, dentro de lo expresado en las entrevistas, hacen referencia a ellas como policías aun cuando poseen estado policial. Su corporalidad no ha sufrido la incorporación de marcas de pertenencia institucionales por lo que consideran que su feminidad no ha sufrido modificaciones, como sí sucedería con las de seguridad. La división entre blancas y azules parece infranqueable. Además, hay desvalorización mutua a los usos y costumbres de cada Cuerpo. Los azules reclaman poca entrega a la labor policial, priorizando las cuestiones profesionales que, según su visión, deberían estar al servicio de la institución. Por otra parte, algunas de las blancas, como Guillermina, reconocen una suerte de invisibilización y desprestigio de su lugar como profesional.

También desarrollé como profesional una experiencia que trasciende la práctica de consultorio en donde el encuadre está limitado. Hay una garantía. Nadie va dudar o poner en tensión tu rol en el consultorio. O en instituciones en donde, por ejemplo, he tenido la posibilidad de trabajar como en (...) o el Hospital (...) En esos ámbitos no se pone en cuestión el rol profesional. En los ámbitos de

seguridad... no es la... digamos... la figurita buscada. Se sabe que puede aportar... pero no es la más buscada. Por algo la invisibilización. Y es como si todo el tiempo tenes que rehacerte, como profesional, como equipo técnico rehacerte... resignificar. O sea que desarrollas mucha resistencia. (Guillermina, Oficial Subinspector, Profesional, 13/11/2015)

Guillermina es psicóloga y reconoce una gran diferencia entre el consultorio u otras instituciones con respecto a la policía. Dentro de la fuerza, no son las más buscadas lo que implicaría que su formación no es considerada muy valiosa. Frente a esto, la estrategia es “re-hacerse”, “re-significar” con resistencia y resiliencia. Parte del recorrido laboral consta en defender la posición profesional y los aportes que desde allí pueden realizarse. Este objetivo se alcanza con la combinación de diversas estrategias y consideraciones sobre la cultura institucional. En el siguiente fragmento, Guillermina identifica algunas de ellas cuando se le pregunta sobre cómo hacía para enfrentar esta situación.

Ponerlo en palabras... Produciendo trabajo... No es el mostrar logros lo que afianza el reconocimiento de un profesional en el ámbito de la seguridad. (...) Es desarrollar credibilidad, es que te comprometas mucho y que creas mucho en lo que estas aportando. Intentar superar los enojos con trabajo, con producción. Porque la lógica de la jerarquía hace que sea complicado que si vos, como profesional, quieres mostrar un logro porque lo que se supone en esa lógica institucional es que el que está autorizado a mostrar un logro es el que más jerarquía tiene. Y en esa lógica no ingresa el profesional. Es más, puede generar hasta una cuestión medio paranoica para algún superior que sienta que pueda quedar opacado por alguna figura. No se trata justo... por eso es la inversa. Es lo inverso. No se trata de mostrar. Por lo menos no en lo imaginario. Si de sostener. De sostener y diferenciar mucho el rol de lo que es lo netamente operativo, policial. Por eso todo tiene un... para poder lograrlo todo tiene que estar, todas las acciones del profesional tienen que estar orientadas con coraje. No confrontar. Si con coraje de sostener el rol ante embestidas que a veces ocurren con más frecuencias de lo que debería ser. Entendiendo por qué pasa también. En algún momento, cuando me pregunté por qué había tanta embestida hacia lo que se podía

producir profesionalmente también me di cuenta de que era necesario de que para hubiera un dialogo, un uso de la palabra, y no que, el riesgo de mostrar se transformara en algo persecutorio que quizás opacara algún brillo. (...) No va por el lado del desafío, de romper paradigmas. No. Es con mucha humildad. Es necesario. Para no generar mecanismos de defensa, de más resistencia. Por supuesto que a nivel profesional puede haber muchísimos profesionales y puede haber muchísimas disciplinas que tengan tanto para ofrecer y tanto para capacitar y para proponer, el tema es cómo lograr que sea aceptado y que no sea resistido, que no sea rechazado. Por eso cada acción siempre estuvo unida a... siempre un plan a, tuvo un plan b. O sea, para poder sostener una intervención tenías que pensar en 2 o 3 micro intervenciones para poder garantizar que esta pudiera lograrse. Creo que eso el ámbito institucional profesional me permitió trascender el consultorio y las practicas institucionales. Te vuelvo a repetir, en caso de joven tuve la posibilidad de hacer un trabajo ahí por unos años como el hospital Neuropsiquiátrico, en algunas ONGs, no se ponía en duda nunca el rol ni el protagonismo. Mientras que en el ámbito de la institución es rehacerse cada vez, como profesional, como ser humano, como funcionario. Es re-hacerse. (Guillermina, Oficial Subinspector, Profesional, 13/11/2015)

Desde lo relatado se puede reconstruir una suerte de decálogo de las blancas para sobrevivir la institución policial. En primer lugar, (1) la necesidad de producir mucho trabajo y ser altamente productiva. Sin embargo, (2) estos logros no deben ostentarse por la misma lógica jerárquica donde sólo la cabeza puede acreditarse los éxitos. La tarea constante es la de (3) sostener la posición propia y diferenciarse del otro operativo. Aquí vuelve a aparecer el principio de división interna que separa blancas de azules. Para la entrevistada, (4) el coraje debe estar presente en todas las acciones del profesional. Es llamativo que este valor es uno de los esenciales para el ideal policial, por lo que las blancas hacen eco de esto para describir sus prácticas también desde lo considerado valioso institucionalmente. Otra regla sería la de (5) evitar la confrontación y los desafíos, característica adjudicada anteriormente a las mujeres quienes serían más negociadoras. Los azules y la institución policial en general realizarían ataques más o menos constantes sobre las posiciones de las blancas, quienes (6) buscarían evitar agravar la persecución y los riesgos. Una manera de hacerlo es (7) desconectar ciertas áreas de su vida profesional para que los logros en ámbitos extra policiales no tengan

repercusiones dentro de la institución. Otro camino es (8) la humildad y la prudencia que aparecen como otros dos valores centrales para las blancas, con los que sortearían resistencias y rechazos que otro tipo de aproximación personalista generaría. Para alcanzar algún objetivo, (9) las intervenciones deben ser planificadas y constar de varios pasos. Es necesario preparar el terreno previamente y negociar los alcances. Finalmente, (10) a lo largo de la carrera hay que “re-hacerse” desde lo profesional hasta lo humano. Esto da la pista que también el trabajo en la fuerza policial impacta en la identificación de las blancas, constituyéndose parte de su identidad.

A este decálogo se le puede agregar otra estrategia que pueden utilizar las blancas que es (11) la relación con el afuera de la institución policial. La endogamia propia de la fuerza no actuaría tan fuertemente para estas mujeres quienes, a lo largo de su carrera, también trabajan independientemente o dentro de otra institución, empresa u ONG. Todas las entrevistadas escalafonadas en el cuerpo profesional trabajaron paralelamente en distintos espacios y generalmente los aprendizajes de la casuística obtenida en la policía o los trabajos realizados allí fueron beneficiosos para su ejercicio profesional. Esto significa mantener relaciones con el afuera institucional, lo que quiebra la endogamia policial. Estos espacios les proporciona beneficios y reconocimientos que no logran dentro de la fuerza.

Otra manera de relacionarse con el afuera es para conseguir ciertos resguardos y protecciones de las lógicas autoritarias propias de la cultura institucional. Esta estrategia está vedada para las agentes de seguridad por las mismas condiciones laborales. Raquel lo hizo a través de dos instituciones: el gremio y el colegio profesional.

Y si sos profesional ni hablar porque tenes una serie de prerrogativas como profesional. Yo ya te digo, a mí no me podían hacer portar armas, yo no hacía tareas de seguridad, hacía específicamente mi trabajo profesional, mucho y duro [golpea la mesa], pero era mi trabajo. Podía decir que no, no firmo esto, no firmo una ampliación, no. Me amparaba, o sea, yo siempre me amparé en la ley de colegio de psicólogos y en mi matrícula. No en la de ellos. Ahora, una chica de seguridad, ¿dónde se ampara? No hay forma. Una vuelta tuve un problema de ese tipo y me fui al Colegio de Psicólogos. Punto. Cuando les puse el colegio de psicólogos encima se tuvieron que callar la boca. Tenes un resguardo y un

respaldo distinto. Y los médicos lo mismo. O sea, al tener un colegio profesional es muy distinto. Por ejemplo, de la UEPC, yo me agremié, y me venían y decían ¿por qué no? Si yo no soy de seguridad, yo puedo agremiarme. Todas esas lógicas, más allá de que te las cuestionen por estar trabajando ahí, el profesional está bajo una campanita de cristal distinta. (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015)

Siendo profesional se pueden escapar de la prohibición de sindicalización<sup>9</sup>. No es agremiarse dentro de la policía<sup>10</sup> sino desde el paraguas de su ocupación profesional o docente. Aunque es cuestionado por la institución, pueden hacerlo. Asimismo, la ley profesional y el colegio son entidades externas que rigen las normas y ética propia a esa actividad. Esto se constituye en una herramienta para negociar y hasta negarse a realizar ciertas tareas que entren en conflicto con lo dictado por esos organismos.

Pero la presencia profesional no siempre tiene que ser problemática. Guillermina también identificó una situación donde hubo cooperación entre azules y blancas. La condición fue la de ocupar un lugar femenino, dedicado al cuidado del otro, en este caso a las víctimas.

de a poco pudieron concientizarse de que la participación, la presencia de equipos técnicos era beneficioso para ellos, para el hacer de ellos netamente operativo, policial, investigativo. Esto de tomar conciencia y no ver al profesional como alguien ajeno. Y en especial a las mujeres porque preponderantemente el rol protagónico es de los hombres. En su condición de varón, siendo investigadores, portando un rol de operativo muy definido a nivel policial y esta presencia femenina, la presencia de género facilitando la contención a las víctimas, la comunicación, sensibilizando. (...) Fue así que en las negociaciones siempre estuvo la presencia de los equipos técnicos configurados por el género,

---

<sup>9</sup> En Argentina, la Constitución Nacional otorga el derecho a agremiarse en el art. 14 bis, pero un convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al que suscribe establece que los estados no están obligados a reconocerlo o pueden elegir cuándo o cómo hacerlo en el caso de las fuerzas armadas y de seguridad. Hasta el 2016 ningún sindicato policial es reconocido por el Ministerio de Trabajo Nacional. (Hauser, 17/08/2015)

<sup>10</sup> Cabe aclarar que existe una Unión de Policías y Penitenciarios de Argentina Córdoba (UPPAC) 7 de agosto. Es creada en el año 2005 después de una manifestación pública por reclamos salariales en la plaza San Martín. Queda pendiente investigar sobre el grado de aceptación y reconocimiento entre los miembros de la fuerza.

caracterizados por el género porque eran mujeres. Mientras que en prevención de adicciones había un trabajo mixto, particularmente en contención a la víctima de delitos complejos éramos todas mujeres. (Guillermina, Oficial Subinspector, Profesional, 13/11/2015)

Hay espacios profesionales más feminizados que otros, al punto de configurarse sólo por mujeres. El cuidado de la víctima es uno de ellos. Los policías operativos reconocen el aporte cuando es funcional a su tarea y no amenaza su posición dominante y masculina. La construcción es otro ámbito que es respetado y valorado por la institución. Este tipo de tareas está vinculado socialmente con varones como arquitectos, ingenieros, o personas con oficios como carpintero, plomero, electricista, albañil, entre otros. Hasta la constitución del personal del Departamento de Construcción es mixta. El cargo de jefe fue ocupado mayoritariamente por mujeres en los últimos 25 años, salvo en dos ocasiones. Para una arquitecta su conocimiento técnico le basta para obtener reconocimiento y respeto a su posición.

En nuestro caso en particular, siendo profesionales te pueden decir “yo te ordeno tal cosa” pero como no entiende y vos les das las explicaciones. Yo siempre dije: cuando vos das las explicaciones concretas y precisas de que eso no se pudo hacer por tal o tal razón técnica... nadie te lo objeta. Por más que sea jefe policial, mirá que hemos tenido jefes de policía totalmente medio locos y desquiciados. Pero no, no nunca hemos tenido problemas en la parte técnica de hacer algo que no estaba dentro de nuestras posibilidades técnicas o profesionales. (...) Acá hay un reglamento especial que dice que ninguna comisaría, nada se puede hacer una obra sin que pase por el departamento de construcciones, sin un visado del departamento de construcciones. (Silvia, Comisario, Profesional, 22/04/2016)

En este caso, el saber propio aparece como conocimiento técnico, lo que le da una objetividad y valoración distinta a lo profesional. Se ha alcanzado tal reconocimiento institucional que se materializó en normativa que prohíbe la realización de obras o modificaciones sin el visto bueno del Departamento de Construcciones. Asimismo, que la cúpula policial esté compuesta por policías más profesionalizados<sup>11</sup> resulta en una

---

<sup>11</sup> Se identificó una búsqueda de profesionalización de los policías cordobeses, especialmente desde la apertura de la Licenciatura en Seguridad en 2007 y su consideración como requisito para el ascenso a

ventaja para este sector, quien se siente escuchado y tenido en cuenta. En definitiva, se observa diferenciaciones entre las blancas, tanto en legitimación como en estrategias que se despliegan.

Finalmente, para terminar la caracterización de las blancas hay que señalar que, dentro de espacios netamente profesionales, se dejan de lado ciertos códigos policiales como el llamarse por su jerarquía. La lógica verticalista, autoritaria y militarizada que se puede llegar a encontrar dentro de una Comisaría estaría ausente en los nichos profesionales.

Yo generalmente me identifico más como Arquitecta Pérez. porque en realidad en este departamento si bien existe una jerarquía y todo lo demás, nunca nos hemos manejado, no somos tan verticalista como en un comando, como una institución, de los CAP y todo ese tipo de cosas. Pero a través del tiempo, por ahí yo voy a la comisaría y me presento como arquitecta Pérez y después me miran. “Soy comisario” y ya se te cuadran un poco más viste. Pero en realidad acá en todo lo que es nosotros, nos identificamos más por la profesión, el oficio. Nos manejamos [más] con los nombres, que con la jerarquía. Yo por ahí me olvido que jerarquía tienen. (Silvia, Comisario, Profesional, 22/04/2016)

Que Silvia llegue a olvidarse la jerarquía de sus subordinados muestra que no es un elemento que está presente constantemente. Es más valiosa la profesión que el grado. Pero, en escenarios más operativos como una Comisaría, estratégicamente es utilizada la jerarquía para obtener el respeto y obediencia que amerita.

### **III. Confluencias. Sobre las estrategias compartidas entre blancas y azules**

En este apartado se aborda las similitudes entre las profesionales y las de seguridad. Semejanzas que están basadas en su condición subordinada de mujer. Todas deben demostrar su idoneidad constantemente y, para alcanzar el mismo puesto que un varón, acreditan más veces su habilidad. Es por ello que el denominador común ha sido la

---

comisario y jerarquías subsiguientes (art. 40- Ley 9728). Es interesante poder investigar esta tendencia de profesionalización en términos de feminización o no de la fuerza policial como lo plantea Marcia Esteves de Calazans (2003). La institución policial brasilera habría entrado en un proceso de feminización, adhiriendo a la tendencia del mundo del trabajo. Acontece en un momento de crisis de la propia institución por lo que busca orientarse más a los cuidados, más burocratizada y más racional. Es decir, en la construcción de un nuevo modelo policial.

capacitación permanente, cualquiera fuera la actividad que estén realizando. Las mujeres han tenido que adoptar un rol activo en su carrera para que esta sea exitosa. La feminidad tradicional está relacionada con la sumisión y un papel pasivo. La actitud “de espera” que pretende que le otorguen el reconocimiento sin realizar nada a cambio. Violeta señala que *“la mujer socialmente se comporta, salvo excepciones, como una actitud siempre de espera”* (Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016). Frente a esto, las mujeres en la policía sienten que se alejan de esta representación para ser agentes de su propio recorrido laboral y generar motivos por los cuales van a ser reconocidas y valoradas. Del otro lado están las mujeres que obtienen su posición y poder dentro de la institución policial a partir de un policía varón, sea su marido, pariente, amante o amigo. En los casos entrevistados ninguna se identificó así, sino que aparecía esta representación cuando se habla de otras mujeres. Como es una valoración negativa es difícil que sea autoreferenciada por lo que surge cuando se pregunta por rumores, chismes o historias. Un ejemplo de esto es lo comentado por Carolina sobre la última incorporación de personal en su oficina. *“Ahora entró una nueva que es la esposa del (...). Es intocable. Entonces vos decís (cara de desconcierto). Si trabajar, no va a trabajar. ¡Anda para otro lado!”* (Sargento, Seguridad, 31/05/2016).

Lo obtenido a través de otro que tiene una alta posición en la estructura de mando le da mucha autoridad, hasta llega a volverla “intocable”. Sin embargo, ese poder no es legítimo para sus compañeros por no basarse en sus propios logros y cualidades. Será absoluto ahora, pero se identifica como injusto. En el caso de perder ese apoyo externo, sus pares no reconocerán más esa autoridad. En ese sentido, las mujeres dentro de la policía sienten que deben tomar precauciones para que no se relativice sus logros por adjudicárselos a favores de un tercero. Tal es el caso de Violeta quien decide aplicar a un concurso docente y demostrar, a través de ese proceso de selección transparente, que merece ocupar el cargo. *“Y si hay un concurso de por medio que mejor que esa posibilidad de pasar y ganarlo legítimamente al cargo. No me gustaba que me señalaran”*. (Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016)

La última frase demuestra que hay un mecanismo funcionando que “señalaba” y en esa mención radica el desprestigio del logro alcanzado. Esto implica una pérdida de legitimidad y las mujeres parecen ser más propensas a que les suceda. Puede pensarse que para evitar esto se llevaba a cabo una acreditación constante de las habilidades y aptitudes propias. Una de las maneras más eficaces para hacerlo es la formación y en

especial aquella que deja un registro de haberse realizado como lo es capacitaciones, cursos de posgrado y participación en actividades organizadas desde la institución. La capacitación constante implica sumar una gran carga horaria a lo ya trabajado para la institución. La expresión de hacer “malabarismo” para acomodar todas las obligaciones y seguir sumando actividades de formación demuestra que esta estrategia conlleva mucho compromiso. En una visión retrospectiva, Violeta se pregunta de dónde sacaba tiempo para hacer en un día todo lo que hacía. También una suboficial recuerda alternar entre su trabajo, los adicionales, su vida en pareja y sus estudios.

Nunca dejé de estudiar. Hacía adicionales porque estaba de novia y nos compramos un terreno y entonces trabajábamos y todo lo que ahorrábamos con Manuel era para la casa. Mientras tanto siempre estudié, hice algo de computación, siempre. De diseño. También relacionado a lo que era la parte policial. (Claudia, Suboficial Principal, Seguridad, 9/06/2016)

Esta estrategia de la capacitación permanente como forma de acreditar idoneidad es común a oficiales y suboficiales, blancas y azules. La formación puede ser de distinto tipo, ya sea en temas específicos policiales, cuestiones más generales como computación o en áreas profesionales.

Hay momentos en el recorrido laboral de cada mujer que habilitan más o menos tiempo para dedicarse a la capacitación. El área operativa dificulta cierta formación que requiera viajar o mucha carga horaria. Para Edith trabajar en Institutos fue un lugar especialmente propicio para aprovechar en su oferta y conocimientos de cursos en temáticas policiales. La posibilidad de vincularse con otras instituciones, aún aquellas dedicadas a la seguridad, permite quebrar un poco la endogamia policial.

El mantener relaciones con el afuera permite formar redes y capitalizar esos contactos sociales. Es justamente a través de relacionarse más o menos periódicamente en los cursos que se establecen y fortalecen dichos capitales sociales. Sin embargo, también en el proceso de capacitación se vinculan con otras instituciones no policiales como lo es la universidad, otros organismos del Estado, ONGs, entre otras.

Por otra parte, la formación permanente que caracteriza a las entrevistadas puede estar relacionada a una decisión propia o por imposición de las exigencias laborales propias de la policía. Este último caso es el de Raquel quien lo expresa de esta manera.

Formación así que si yo tengo que decir algo que elegí... NADA. Pero si hoy a la distancia digo todo, absolutamente todo, me benefició. Mucha formación difícil de encontrar en otros lugares. ¿Por qué? Porque cuando estuve en el policlínico hice clínica general. Cuando me tocó hacer ingresos masivos de personal, impresionante en poco tiempo, manejando mucha batería de test y sumamente un grado de mucha exigencia porque portan armas. Cuando me tocó negociadores de rehenes, se me abrió un universo con todo lo que es la criminología, que eso jamás lo hubiera pensado ni elegir ni remotamente y de ahí todo lo que fue violencia familiar por la cantidad de casuística que teníamos en la policía. Yo al conocer ya como diagnosticar, uno separa en un lugar profesional totalmente distinto y ahí sí, lo que antes era oculto se te hace presente. En la policía hay un porcentaje altísimo de violencia familiar. Altísimo. Totalmente naturalizado, invisibilizado, si.... (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015)

Cada destino a la que la fueron asignando significó un aprendizaje profesional en un área totalmente novedosa para ella. Reconoce nunca haber tomado esas decisiones, pero identifica el gran aporte a su formación que de otra manera quizás no hubiese alcanzado. En ese sentido, pudo expandir su práctica profesional a temáticas que, desde otro trabajo, no lo hubiera logrado.

La necesidad de capacitación y acreditación de ese conocimiento está relacionada con la posibilidad de justificar y sostener su posición dentro de la institución. El ser mujeres, asociadas a una feminidad y corporalidad alejadas del ideal policial, debilita el lugar que una pueda ocupar. No basta con la propia opinión, por lo que se busca externamente reforzar y apuntalar ese espacio. *“Pero vos tenes que saber lo que haces. Si vos estás segura que tenes el conocimiento del terreno donde estas parado, entonces es muy difícil que te movilicen mucho porque vos tenes la certeza”*. (Violeta, Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016)

Violeta lo señala como una certeza, es decir, tener autoridad sobre lo que se expresa. Si el reconocimiento no emana de la propia posición, será obtenido por la legitimidad del conocimiento en sí. De todas maneras, no siempre es o fue admitido el reconocimiento académico a una mujer dentro de la institución policial. Se encontraron dos casos que ilustran esto. El primero trató de la bandera de honor.

Fue una lucha bastante difícil que una mujer fuera abanderada en mi época y estoy orgullosa de eso, defender el rol de la mujer por su capacitación. Tengo el honor de haber estado, en mi gestión, que una mujer fuera abanderada. Fundamentándola por qué y un jefe de policía que estuvo de acuerdo con el criterio mío. (...) Yo a él le ponía parangones en la universidad, en distintos lados la mujer no es discriminada no porque yo tuviera la verdad, porque la verdad se evidenciaba sola. Entonces, si una mujer salía primera, no le daban la bandera. Sino el primer varón que tenía mejor mérito, por ejemplo. (...) Pero lo avalábamos con una realidad científica no hablábamos por hablar. (Margarita, Comisario Mayor R, Seguridad, 18/05/2016)

Dentro de las instituciones de formación policial, a una mujer con el mejor promedio no se le otorgaba el reconocimiento simbolizado en la bandera. Esto se ha modificado históricamente y ya no sucede, pero lograr ese cambio significó toda una lucha. Las estrategias para justificarlo repiten lo expresado sobre la capacitación, ya que el valor de lo expresado no reposa sobre la posición de alguien, sino sobre evidencia científica. Por otra parte, el otro caso demuestra que la estrategia de capacitación tiene sus limitaciones y puede no alcanzar para asegurarse el reconocimiento. Raquel lo señala sobre otra mujer policía altamente capacitada.

Excelente, excelente. Ella es suboficial, pero tiene la tecnicatura hecha de balística, es un perito de la justicia. Y una chica sumamente capaz, inteligente. A ella, por ejemplo, le hicieron la vida imposible desde la docencia, desde todos los lugares porque cuando una mujer brilla un poquito más de lo esperado en seguridad, eso no puede ser. (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015)

En ciertos espacios, especialmente los operativos y vinculados con el uso de la fuerza y las armas, sucedería que la formación no produzca tantos beneficios. Esto podría deberse a que son áreas muy valoradas dentro de la institución y consideradas partes esenciales del ideal policial masculino. Es llamativo como se repite la recomendación de las blancas de no sobresalir y mantener un perfil bajo.

#### **IV. Sobre intersecciones y zonas grises. Cuando las fronteras son porosas.**

Como se ha descrito a lo largo de toda esta ponencia, hay varios principios de diferenciación que actúan en el proceso de identificación de las mujeres policías. Se fueron trabajando de manera separada las distintas formas de experimentar el trabajo policial por parte de las entrevistadas. Sin embargo, es necesario relativizar esas fronteras que en el plano ideal están claramente distinguidas. Cuando se revisa el recorrido laboral de una policía se observa que generalmente se alternan trabajo operativo y administrativo. Al respecto, Clara dice: *“A penas salí estuve en comisaría, cuatro años. Ahí es una combinación trabajo de calle y administrativo. En patrulla estuve dos años, ahí es pura calle, muy operativo.”* (Comisario, Seguridad, 13/06/2016)

Las mismas exigencias laborales de un destino, por más trabajo “de calle” que tengan, obligan a realizar ciertas tareas administrativas. El mismo operativo o patrullaje conlleva registros, planificación, elaboración de informes, entre otros. Carolina lo expresa de la siguiente manera: *“Vos no sabés administrativamente la cantidad de cosas que se mueven dentro de una dependencia, cualquier sea. Hasta la más chiquitita. Muchísimas cosas. (...) Todo lo que se hace se tiene que elevar a la superioridad para que tengan conocimiento. Es decir, no terminas más. Administrativamente no terminas nunca. Es mucho, es mucho movimiento.”* (Sargento, Seguridad, 31/05/2016)

El trabajo policial está muy burocratizado y, en consecuencia, tiene muchos pasos administrativos que están antes y después de una acción policial. No habría, en ese sentido, ninguna persona exclusivamente operativa. Esto no impide que una pequeña parte de toda su actividad laboral sea la que más define su identificación. Al ser lo más valorado del ideal policial, justifica de alguna manera que tenga preeminencia.

Con las profesionales también es necesario tomar distancia de la idea de una casta blanca segregada. La mayoría del personal de Cuerpo Profesional ha ingresado primero como agente, haciendo el curso de ingreso en la Escuela, para luego presentarse a un concurso interno y escalafonarse. Esto es la regla salvo una excepción en donde ella rinde concurso público y abierto para cargos en el Estado Provincial. El puesto que se le ofrece es dentro de la institución policial, pero ella ingresa siempre como profesional. Paralelamente, con la intención o no de escalafonarse, hay muchas profesionales que pueden estar ejerciendo su especialidad dentro de la institución, pero pertenecen al cuerpo de seguridad. Sino también han *“ingresado como policías y después en el transcurso de la carrera, se recibieron”* (Silvia, Comisario, Profesional, 22/04/2016) y

siguen ocupando lugares alejados de su profesión. Los traspasos son desde seguridad a profesional y viceversa. Al respecto, una blanca señala los beneficios de esto:

Hay muchos profesionales que se cambiaron de escalafón al de seguridad. ¿Por qué? Porque vos en poco tiempo asciendes y el techo es mucho más alto, puedes llegar a jerarquías muchas más altas.

E: ¿Han sido más hombres?

R: Totalmente. El caso de Julia, por ejemplo, que ella nunca, nunca ejerció como profesional. Siempre hizo la carrera de seguridad. No te podría decir en ese caso. Pero si yo he tenido médicos, en el policlínico, que de un día para el otro aparecieron uniformados. Estaban en la UCA que es donde llevan los detenidos. Vos decís... ¡y a mí no me entra en la cabeza! Pero se ve que sí. Lo he visto. Lo he visto. Las mujeres no, las mujeres aparte tienen como otra cosa. (Raquel, Subcomisario R, Profesional, 16/11/2015)

Para una blanca es incomprensible el traspaso hacia el área de seguridad, aun identificando los claros beneficios laborales que esto conlleva. Serían más los varones quienes optan por dejar el cuerpo profesional, mientras que para las mujeres blancas no se visualiza como una opción. Para una azul, si aparece un poco más inteligible, pero pone a funcionar un mecanismo de diferenciación.

En la fuerza, si ves las estadísticas, hay un 90% de seguridad. Muchos se pasan de seguridad a escalafón profesional, esperan a que se abra un concurso. Sino entran de profesional y se pasan a seguridad. Es por la función. Gustavo no es de escuela, el entró profesional y se pasó a seguridad, pero no hizo la escuela. (Lucía, Comisario, Seguridad, 13/06/2016)

Hacer la escuela significa haber transitado el proceso de incorporación institucional del que habla Sirimarcó (2009) y al que hemos hecho referencia con anterioridad. La formación inicial es donde se reconstruye la identidad en torno al sujeto policial. Quienes no hayan atravesado esa instancia carecen de la legitimidad que otorga “ser de escuela”.

Finalmente, un claro ejemplo de la cambiante realidad de la institución es la desaparición del escalafón profesional y técnico de la estructura policial en 2005 con la Ley de Seguridad Pública N° 9235. Todo el personal con estado policial estaba disponible para realizar tareas de seguridad. Esto no significa que lo hayan hecho efectivamente o no. Frente a esto, Silvia optó por pedir una licencia sin goce de sueldo por el periodo de dos años y se dedicó plenamente al ejercicio de su profesión. De esta manera, esquivó toda posibilidad de enfrentarse a tareas operativas. Al poco tiempo, con la sanción de la Ley de Personal Policial N°9728 se reincorporan los cuerpos profesionales y técnicos.

### **Bibliografía**

- Bóver, T.; Chaves, M. (2011). Vivir a los tumbos o vivir (de) uniforme: biografías de jóvenes policías en Argentina. *Última década*, 19 (34), Santiago. Recuperado de: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22362011000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22362011000100007&script=sci_arttext)
- Calandrón, S. (2008). *Cultura institucional y problemáticas de género en la Reforma de la Policía de Buenos Aires, 2004-2007* (Trabajo final de Grado), FaHCE- UNLP, La Plata, Argentina. Recuperada de: <http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.285/te.285.pdf>
- (2012). Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo. *Revista del Museo de Antropología* 5: 89-100, ISSN 1852-4826 (electrónico). UNC. Recuperado de: <http://publicaciones.ffyh.unc.edu.ar/index.php/antropologia/index>
- (2014). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. Argentina: UNSAM
- Esteves de Calazans, M. (2003). *A constituicao de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na brigada militar do rio grande do sul*. (Tesis de Maestría) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil. Recuperado de: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2940/000379254.pdf?sequence=1>

- Frederic, S. (2008). Comentario a "La dinámica de delito-policía en los procesos de reforma policial". En G. Kessler (coord.). *Seguridad Ciudadana. Nuevos paradigmas y políticas públicas*. (pp. 109-114). Argentina: Edhasa / PNUD
- Garrida Zucal, J. (2013). Géneros en acción. Prácticas y representaciones de la masculinidad y la feminidad entre policías bonaerenses. *Intersecciones en Antropología*, 14 (1) Argentina. (pp. 483-492).
- Sirimarco, M. (2004). Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del *sujeto policial*. *Cuadernos de antropología social* versión online ISSN 1850-275X, n°20, Buenos Aires. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850-275X2004000200005](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850-275X2004000200005)
- (2009): *De Civil a Policía: Una Etnografía Del Proceso de Incorporación a la Institución policial*. Buenos Aires: Teseo.