

# Hacerse lugar. Experiencias de mujeres en la Policía bonaerense

*Bárbara Betsabé Ruiz*

Lo que los hombres, fuera de una minoría que bendigo, no parecen comprender, es que no nos interesa en absoluto ocupar su puesto sino ocupar por entero el nuestro

*Victoria Ocampo*

## **Resumen**

La institución policial es un ámbito fuertemente verticalista, con gran estricto apego a reglas, normas, procedimientos y prácticas que siguen reproduciendo esta centralización y verticalidad del poder, dejando muy poco espacio para posibles cambios.

Debe comprenderse que las policías de Argentina y el mundo se estructuraron en las primeras décadas del siglo XX siguiendo las pautas de las organizaciones mecánicas de la sociedad industrial, es decir estructuras jerárquicas y supernumerarias con rigidez organiza-

cional y verticalidad decisional. En ellas, un pequeño grupo de oficiales daba las órdenes y resolvía las estrategias y un gran número de suboficiales y agentes sólo debía cumplirlas y acatarlas (Montbrun, 2007).

El “deber ser” que imprime un conjunto de características “necesarias” cuyo cumplimiento para los miembros policiales se traduce en obligación, es fuente de discriminación para quien no cumple con tales requisitos estereotipados. Estas características tanto físicas como psicológicas consideradas de “mayor calidad” se corresponden con el varón al que se cree más y mejor capacitado para desempeñar la labor policial. A pesar de esto, hoy en día vemos que cada vez son más las policías que prestan servicio a la comunidad. Frente al imaginario del varón policía como “ideal”, la realidad nos plantea a priori, por lo menos, un cambio cuantitativo.

El problema que se trata en el presente trabajo, es la existencia de brechas de género entre varones y mujeres policías comando que obligan a ellas a tener que “ganarse el lugar” dentro de la institución. Se analizan las desigualdades en la Bonaerense de la ciudad de La Plata, en la actualidad. Por las características del presente tema y por las propias de la institución policial, entendemos que los resultados podrán generalizarse hacia la totalidad de la PPBA (Policía de la Provincia de Buenos Aires), atendiendo las particularidades de cada delegación / dependencia.

El análisis se realizará partir de la incorporación del enfoque de género, necesario para rever las políticas vi-

gentes en la institución y para comenzar a pensar la posibilidad de cambio.

La importancia radica en que se tome a la mujer como actora, activa, parte valiosa y en develar cómo ingresa la categoría “mujer” y cómo se construye y sostiene en la policía Bonaerense.

Se profundiza en la identificación de que en el acceso y el control de beneficios existe desigualdad, limitaciones pero también algunas oportunidades dentro del mercado laboral. Se da visibilidad a los mecanismos que las mujeres implementan en pos de aumentar sus grados de autonomía y de poder dentro de la institución policial

Para el análisis de las asimetrías de poder y de la desigualdad de género, se tomaron como base los discursos de mujeres policías de comando en la ciudad de La Plata.

Se espera, que el resultado de la presente investigación, sirva para repensar el lugar que le cabe a las mujeres policías -destinatarias terminales para las cuales se piensa el cambio- dentro de la institución.

## **Antecedentes**

El presente capítulo es parte de lo que fue mi Trabajo Integrador final de la Especialización en Políticas Sociales dictada por la UNLP titulado “Desuniformando marcas de género en la Policía Bonaerense. El caso de la Ciudad de La Plata”.

A la hora de construir el estado del arte, resultaron de interés para dicho Trabajo Integrador Final, algunos traba-

jos elegidos en base a ampliar mi información sobre la problemática de género al interior de la fuerza policial, y sobre las políticas de cuidado.

El dossier de Garriga Zucal y Melotto (2013) muestra que no existe en la fuerza una homogeneidad, a pesar del intento de conformar una comunidad de pertenencia. Existen múltiples divisiones internas. Sin embargo, se considera que el “verdadero policía” debe poseer, si o si, valentía, vocación, masculinidad y vincular su trabajo al riesgo. Utilizamos estas cualidades para plantearnos qué ocurre específicamente con las mujeres, que por lo pronto no cumplen con el requisito de masculinidad y que parecen quedar fuera de este modelo ideal construido. Tuvimos en cuenta aquí, la afirmación que en dicho trabajo se realiza “así, de acuerdo a algunos testimonios de informantes hombres, la policía que no incorpora comportamientos considerados masculinos es valorada menos policía que aquella que sí lo hace”.

En el mismo texto, se analizan las distintas divisiones del trabajo policial: entre oficiales y suboficiales; entre oficiales de comando, caracterizados por la bravura, y señalados como “el verdadero policía” y los administrativos -definidos por su inteligencia pero no por su valentía-. Otra división se daría entre los policías de antaño -los poseedores de “vocación” y señalados como los “verdaderos policías”- y los egresados de la nueva escuela -motivados sólo por la retribución monetaria expresada como un sueldo fijo-. A partir de estas diferenciaciones, planteamos si la

división entre varones y mujeres policías se traduce en la creación de una nueva brecha, configurándose también allí un ideal de policía del cual la mujer no puede formar parte.

Otro hilo conductor de nuestro trabajo fueron los aportes de Calandrón (2013), quien analiza el período 2009-2010. El trabajo de campo lo realiza con la aplicación de las técnicas de observación participante y entrevistas en contexto de tipo abiertas, ambas propias de la antropología social. De esta forma, la autora interactúa con policías bonaerenses varones y mujeres que desempeñan sus funciones profesionales dentro de dos comisarías utilizadas como universo a explorar y en donde también se las/los analiza en los momentos de distensión de sus tareas laborales, así también se incluye a policías recientemente retiradas/os y a otras/os retiradas/os desde hace ya varias décadas. Todo el material obtenido por la autora fue abordado también desde un enfoque etnográfico. Acá diferiremos en los métodos a aplicar, sí compartí la decisión en la elección de aplicar la metodología de las entrevistas en profundidad para rescatar el valor de la experiencia, pero no así la observación participante. Excepción a esta decisión fue el análisis de algún suceso particular del cual fui testigo dentro del marco de la aplicación de las entrevistas en profundidad, y que consideré importante para el tema tratado, en dicho caso, sí lo incorporamos.

Los ejes abordados por la autora son las emociones y cómo éstas se expresan en las dependencias policiales, el género, la moralidad, las fuerzas policiales, la profesión, el

uso de la fuerza física, la sexualidad y la familia. Calandrón, utiliza parámetros de evaluación de la moralidad basados en la antropología de las moralidades, la cual reflexiona acerca de las ideas del bien y del mal, de lo que es aceptable o intolerable y conjuntamente con la aplicación de la moralidad vinculada al género, según la cual los actos fueron valorados según si el ejecutor era varón o mujer.

Del análisis de los ejes abordados concluye que, en términos de fuerza física y violencia los llevados a cabo por las mujeres “eran recalificados o, directamente, no eran tenidos en cuenta o minimizados por observadores y participantes” (pág. 42). “(..) además del mecanismo por el cual las mujeres son asociadas al rol de víctimas, los individuos toman a la violencia femenina como menos nociva que la masculina” (pág. 41). Además, la fuerza física que era condición indispensable para el manejo de armas es una característica de importancia decreciente respecto del desarrollo tecnológico.

El volumen corporal, con el que habitualmente están en ventaja los varones, se suplía con el desarrollo tecnológico, los marcos de responsabilidad y la habilidad física. La elasticidad y el equilibrio, características asociadas a los cuerpos femeninos, parecían ser relevantes a la hora de definir un buen tiro (...) De central importancia para imponer respeto es el aspecto físico, en éste es el uniforme un indicador de “diferencia inmediata entre el personal de la institución dotado de la autoridad pública y otros/as ciudadanos/as”.

Entonces, se pone en duda aquí que la masculinidad sea un rasgo esencial en la buena labor policial.

### **Acercamiento a la definición de policía**

Para comprender mejor a qué nos referimos cuando utilizamos el término policía, creemos necesario comenzar haciendo referencia a su nacimiento como institución. El mismo acontece en el siglo XIX en Occidente, ligado a los movimientos sociales y políticos de ese siglo como: la industrialización que trajo aparejada la urbanización y el crecimiento demográfico -en condiciones de miseria y desorganización-; la conformación de una burguesía urbana poderosa y el nacimiento del proletariado urbano e industrial y como consecuencia, la lucha de clases que provocaba disturbios en forma de protestas urbanas multitudinarias. Estos cambios sociales produjeron un aumento de la criminalidad urbana, proveniente de las condiciones de miseria y de pobreza extremas, características de una buena parte de la población. Las protestas fueron primeramente contenidas por el ejército, cuyas intervenciones produjeron acontecimientos penosos y agravaron las condiciones según las cuales se desarrollaba el conflicto social. Esto, junto con el reclamo de paz y seguridad de la burguesía urbana -que veía peligrar su derecho a la propiedad privada como así también veía en riesgo al sistema político- dieron origen a la policía profesional e institucionalizada. Tal hecho, proveyó del ámbito de jurisdicción a la recientemente creada fuerza de seguridad: el interno. De esta forma, queda diferenciando el enemigo externo del

rebelde interior, conflicto interno y externo son separados (Maier, 1996, p. 58).

En un documento del Ministerio de Seguridad de la Nación (2014, p. 63) se habla de los orígenes de la fuerza de seguridad al citarse a De Isla et al. (2011): “(...) la seguridad se fue definiendo como tema netamente masculino, en tanto eran los ciudadanos varones quienes tendrían el poder político de diseñar los lineamientos de gobierno vinculados a la seguridad”. Época esta donde también era masculina la ciudadanía y los derechos que de ella se derivaban. Así, se dio origen a una serie de instituciones de seguridad netamente masculinas. Lo mismo ocurrió en el ámbito de la justicia. Las mujeres, que no eran consideradas ciudadanas plenas, sin poder de decisión ni de participación fueron relegadas al ámbito privado: el doméstico. Confinadas en sus casas, donde el Estado no legislaba, quienes se imponían como autoridad eran los varones de la familia: su padre, su hermano y su esposo. Las amenazas sólo existían en el “exterior” del hogar. Allí el Estado legislaba con fuerza y poder masculinos.

La organización de las fuerzas de seguridad se guió por la lógica masculina, compartiendo la simbología y la forma de reclutar a sus miembros mediante la comprobación de que los mismos poseyeran atributos propiamente masculinos.

El Estado le otorga poder coercitivo de carácter instrumental ya que, según la afirmación de Weber: “El Estado contemporáneo es una comunidad humana que, en los límites de un territorio determinado reclama para sí el



monopolio de la violencia física legítima”. Esta fuerza pública es la policía (Monjardet, 2010). El Estado delega tal responsabilidad en pos de prevenir, restringir y detectar al autor de conductas jurídicamente inaceptables, por lo tanto, ilegales. Sin embargo, es una sensación bastante generalizada que las/os encomendadas/os de hacer cumplir dicha función sientan que la titularidad de ese monopolio no es real sino simbólica. Tal percepción se origina en percibir un cambio en la sociedad. Hay un incremento de los grados de violencia social, que tiene como consecuencia el no respeto de la autoridad, de lo que significa el uniforme.

“La policía representa el monopolio de la fuerza pública por parte del Estado en el orden interno, es su órgano ejecutivo cuando, para cumplir sus decisiones, es necesaria la aplicación de la fuerza, en ese caso, legitimada jurídicamente” (Maier, 1996, p. 59). Son múltiples las definiciones encontradas de dicho concepto, sin embargo, preferimos utilizar dos. La primera, define a la policía como la “organización institucional que está encargada en una sociedad de asegurar el respeto de las reglas que regulan las relaciones sociales mediante la utilización eventual, como último recurso, de la fuerza física” (Loubet del Bayle, 1994, p. 301). La segunda es de E. Bittner (citado por Monjardet, 1990, p. 226) “La policía no es otra cosa que un mecanismo de distribución en la sociedad de una fuerza justificada por una situación”.

Concluye de forma económica, entonces, que la policía es un martillo. La define de esta forma ya que, como

herramienta funciona al aplicar la fuerza sobre un objeto designado. Tanto el martillo como la policía, no tienen funciones propias, sirven a las finalidades de aquel que los maneja. De esta forma, no podría la policía tener una finalidad propia, es “un instrumento de distribución de la fuerza no negociable”. Sin embargo, la historia de la PPBA nos muestra que es ella quien se fija sus reglas, es dueña de su funcionamiento y logra tener más poder que los gobiernos de turno.

Por último, toda policía es aplicada por un grupo profesional especializado ad hoc, “los policías”, que, como cualquier grupo profesional, se caracteriza por una cultura y unos intereses propios, los cuales sirven de principios de identidad con respecto al no-profesional -es decir, al civil-.

Podría decirse, que la función básica de la policía es el control social o la regulación social, entendiendo al mismo como “todo proceso destinado a asegurar la conformidad de las conductas a las normas establecidas en una colectividad para salvaguardar entre sus miembros el denominador común necesario para su cohesión y funcionamiento” (Loubet de Bayle, 1994, p. 301).

La institución policial se caracteriza por ejercer control social de tipo externo, negativo e institucionalizado. Es externo porque se basa en mandatos que hacen que los individuos deban comportarse de acuerdo a lo establecido, es negativo ya que los comportamientos sociales se traducen en asignación de sanciones y de castigos y, por último, es institucionalizado porque la presión social no es directa

sino que está en manos de una institución más o menos organizada que se manifiesta en caso de desviación –existencia de conductas no deseables- interviniendo en nombre de la comunidad (Loubet de Bayle, 1994). Sin embargo, el control social tal no asigna castigos y sanciones de un modo estable y la presión social suele ser alta.

### **El enfoque de género**

El *género* es una categoría analítica que tiene sus orígenes en el año 1955, cuando el investigador John Money propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres. Pero, fue Robert Stoller el que estableció más nítidamente la diferencia conceptual entre sexo y género en un libro editado en 1968 (Burin, 1996, p. 63). Fue a partir de los años 50, y más acentuadamente en la década de los 70, cuando los Estudios de Género pusieron en el escenario académico gran cantidad de estudios e investigaciones que revelan diversos modos de construcción de la subjetividad femenina (Burin, 1996, p. 61) con una gran connotación revolucionaria, ya que permitieron que las mujeres se deshicieran del biologicismo imperante y de su discurso de lo “natural”.

El género refiere al conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas, que una sociedad determinada asigna a las personas, al momento de nacer, de forma diferenciada, como propias y adecuadas de varones o de mujeres. Rivera Garretas

(1994, p. 26) cita a Gerda Lerner (1986) quien denomina al género como:

La definición cultural de la conducta definida como apropiada a los sexos en una sociedad dada en una época dada. Género es una serie de roles culturales. Es un disfraz, una máscara, una camisa de fuerza en la que hombres y mujeres bailan su desigual danza.

Es un concepto que expresa una identidad variable, y que halla modificaciones entre culturas y sociedades distintas.

Se diferencia del sexo porque éste es una característica biológica, anatómica y fisiológica que viene naturalmente dada y porque el género no alude a los atributos físicos de los hombres y las mujeres, sino a los roles establecidos socialmente para los mismos.

El sexo anatómico, a primera vista y al nacer clasifica a casi todos los seres humanos (Maffía, 2004). Sumamos a esto, además, que las diferencias entre los géneros implican desigualdades y jerarquías (Burin, 1996, p. 64). Estas diferencias se configuran en la temprana edad. Las teorías psicoanalíticas del género demostraron que las niñas suelen ser más dóciles en ceder ante las presiones y los ejercicios de dominación de otros, en tanto que los varoncitos suelen ser más rebeldes y oponen mayor resistencia ante quienes quieran subordinarlos. Las niñas suelen dominarse a sí mismas y a sus necesidades más precozmente que lo que lo hacen los varones, así como a ser dominadas más que sus pares, que habitualmente conservan su im-

pulsividad y el despliegue de recursos psicomotores para conservar el dominio de sí y de los otros. En términos de comparación, las niñas suelen tener un destino clave para su pulsión de dominio en términos pasivos: dominarse y ser dominadas, mientras que el recurso activo de dominar queda postergado.

La pulsión de dominio sobrevendrá en deseo de poder en un sentido legitimado subjetiva y socialmente: el poder de los afectos. Uno de los modos en que se ejerce esta forma de poder es a través de la maternidad, un estilo de poder definido como capacidad para hacer crecer a otros, o para inhibir su desarrollo. Otra de las formas de ejercicio de este poder en el género femenino se da como valor para potenciar a otro, para encender el deseo de los hombres o, para actuar como musa inspiradora de la creatividad masculina, o como señuelo para sostener el narcisismo fálico de los varones. En todos estos casos, el poder atribuido a las mujeres está marcadamente orientado hacia el empoderamiento de los otros, sean niños o varones adultos (Burin, 2004, p. 58).

Sin embargo, la distinción que hace la teoría feminista entre datos biológicos y género en la producción de vida no significa que se niegue que existen en nuestra especie dos tipos de productores [varones y mujeres] de células necesarias para la fecundación, ni tampoco que hombres y mujeres participemos de forma asimétrica en el proceso reproductivo. Lo que se niega, desde la teoría de los géneros, es que estas diferencias deban marcar definitivamente

la vida humana y que los comportamientos considerados óptimos sean solamente dos: masculino y femenino, con la consiguiente creación de un único modelo de relación normal entre ellos: el heterosexual (Rivera Garretas, 1994).

### *El lugar de la mujer*

El género es una forma de organizar la sociedad, es universal la distinción hombres/mujeres, y esta oposición binaria dominaría las clasificaciones sociales. Esto ocurre a pesar de que no sólo existen dos géneros (Rivera Garretas, 1994). Para Maffía (2007) si analizáramos los estereotipos culturales acerca de lo femenino y lo masculino, podríamos vincularlo con el siguiente listado de conceptos -sólo algunos de una extensa lista-, en donde la primera columna está asociada a las características de lo masculino y la otra a lo femenino:

Objetivo	Subjetivo
Universal	Particular
Racional	Emocional
Abstracto	Concreto
Público	Privado
Trabajo productivo	Trabajo reproductivo
Estado	Familia
Mente	Cuerpo
Literal	Metafórico

Claro está que, dentro de la bonaerense las características de la primera columna tanto físicas como psicológicas, son ampliamente asociadas al varón policía. Conside-

radas de “mayor calidad” se corresponden con el varón al que se cree más y mejor capacitado para desempeñar la labor policial.

Estos conceptos se presentan como dicotomías, y representan mandatos culturales de género que dan cuenta de las relaciones de poder que se dan entre varones y mujeres. De lo último se desprende que existe predominancia del ejercicio del poder de los afectos en el género femenino y del poder racional y económico en el género masculino (Burin, 1996, p. 65). Al presentarse como una dicotomía, quien cumple una condición no puede pertenecer a otra. “(...) estos pares de conceptos exhaustivos y excluyentes han dominado el pensamiento occidental, siguen dominando nuestra manera de analizar la realidad como ámbitos separados que se excluyen mutuamente y por fuera de los cuales no hay nada” (Maffía, 2004). Maffía sostiene que, además, cuando se habla de ciencia, derecho, política, religión o filosofía, se las identifica con los conceptos de la columna izquierda, quedando expulsadas las mujeres de esas instituciones por la sexualización de las dicotomías.

Nuestra cultura todavía promueve un modelo de género que le otorga mayor valor a lo masculino por sobre lo femenino, e incentiva en los varones ciertos comportamientos como la competitividad, la demostración de virilidad, la búsqueda del riesgo y el uso de la violencia en determinadas circunstancias. Nuestra cultura ha identificado directamente a las mujeres en tanto sujetos, con la maternidad. Nuestra cultura pa-

triarcal ha utilizado diversos recursos para mantener esa identificación, tales como los conceptos y prácticas del rol maternal, la función materna, el ejercicio de la maternidad, el deseo maternal, el ideal maternal, etc. (Burin, 1996, p. 70).

La Bonaerense es gran promotora de la supervalorización de lo masculino por sobre lo femenino. Una de las entrevistadas, Amparo, expresa que, por la imagen que sus pares varones habían construido de ella, asignaban roles de género que según su concepción nada tenían que ver con la labor de comando. Amparo afirma:

Cuando me vieron, lo primero que hicieron fue separarme, me aislaron porque dijeron rubia, chiquitita, ¿Ésta? ¿Quién la trajo? No me había llevado nadie, yo porque quise ir...

Por su parte, la “masculinidad hegemónica” refiere a aquellas características, comportamientos, valores y prácticas a partir de los cuales se piensa que algunos varones son más varones (o más hombres) que otros varones” (Ministerio de Seguridad de la Nación, 2014, p. 43).

La masculinidad hegemónica asocia al género masculino como capaz sexualmente, eficiente laboralmente, autosuficiente económicamente y emocionalmente rígidos. Una de las características cruciales (...) es el mandato de constituir una pareja estable, conformar una familia y tener hijos/as. En el imaginario social la



paternidad sigue asociada a la jefatura familiar, a la autoridad, a la virilidad, a la toma de decisiones...” (Ibíd., p. 44).

Frente a este tipo de masculinidad hegemónica, existen hoy nuevas formas de ser varón, más flexibles y más reales, denominadas no hegemónicas o alternativas.

Pese a lo anteriormente citado, en el documento elaborado por el Ministerio de Seguridad de Nación (2014, p. 35), se cita a Del Río *et al.* (2013) quien afirma que “lo femenino no es, por tanto, una esencia, y esto queda demostrado en las múltiples formas posibles de ser mujer que existen. Los espacios ocupados por las mujeres han ido variando a lo largo del tiempo y en cada cultura”. En la actualidad, los números reflejan un cambio de paradigma: se estima que cuatro de cada diez efectivos son mujeres, y lo llamativo es que la brecha se acorta año tras año.

Sin embargo, el avance del personal femenino no llegó a la cúpula, que sigue siendo mayoritariamente masculina. La plana mayor actual está conformada por 24 comisarios –entre ellos el jefe Fabián Perroni–, pero solo tres mujeres integran el selecto grupo de comisarios generales e inspectores: Liliana Pineda, a cargo de la Superintendencia de Políticas de Género; Marcela Martí, jefa de la Superintendencia de la policía local y la comisaría mayor Cristina Daniela Raverta a cargo de la Superintendencia de Policía Científica.

Mariana, jefa de una División en una Dependencia del Ministerio de Seguridad siendo policía comando dedicada

a tareas no operativas visibiliza que la mujer ocupa puestos jerárquicos de forma casi excepcional:

(...) para lugares específicos no tiene mucho lugar la mujer porque obviamente vos vas a cualquier lugar y hay un hombre. Es muy difícil. La mujer el único lugar que ocupa es la Comisaría de la Mujer y más de ahí no pasa. Mujeres que hayan llegado a ser por ejemplo, Comisario General que es la máxima jerarquía son muy pocas y contadas con los dedos (...) Si una mujer llega ya le empiezan a poner título de tal cosa, entonces es muy difícil. Ellos se creen que saben todo y no saben en realidad cómo es que llegan.

Se considera la existencia de un único género y de un único sexo dominante y definido como neutral. Ser varón o masculino es el no género. Es la imparcialidad pero también es la superioridad, es la buena instrucción y la vocación de servicio. Si se reúnen ambas condiciones la denominación es en masculino, merecedora de una distinción, de una pertenencia a la fuerza en calidad de utilidad. Además la denominación en masculino otorga pertenencia al grupo. O te denominan en masculino porque te consideran un par, un compañero o te denominan en femenino para expresar la exclusión.

En las entrevistas logramos vislumbrar que varios son los motivos de discriminación dentro de la fuerza. A pesar de ello, para la opinión generalizada, la más importante fuente de origen de la discriminación es el género ya

que ellas deben “ganarse el lugar”, porque, de lo contrario, no se origina naturalmente. Sobreponiéndose al contexto hostil, lidiando con los prejuicios de ser considerada débil y con necesidad de ser resguardada. Entendiendo que el entorno es demasiado hostil para un normal desenvolvimiento de la mujer.

Va creando su espacio con sacrificio, sobreponiéndose a las reiteradas y variadas subestimaciones. Si logra hacerlo, los varones le darán su aprobación y la harán merecedora de reconocimiento como par, y le otorgarán un cierto valor. Porque se cree que al no ser portadora de ciertas características masculinas no tendrá la misma calificación para el trabajo. Se podría afirmar entonces, que en la policía la masculinidad dominante es una constante, donde a la mujer no le queda más que adaptarse a la fuerza(s). Sin embargo, Amparo afirma que es posible una revalorización de la mujer, a partir del trabajo, cuando enuncia lo siguiente:

Igual no nos subestimen, porque debajo de ese casco y atrás de ese escudo sigue habiendo un policía. Pero es difícil por ahí, pero por eso, te ganás el respeto de tus compañeros. Cuando vos te ponés al igual, ahí tus compañeros te empiezan a cuidar. Te consideran uno más, pero el respeto te lo ganás trabajando.

La mujer debe hacer un esfuerzo adicional. Necesita mostrarse como poseedora de valía, alguien digna de ser llamada “compañero”. La denominación en masculino res-

ponde a la lógica del imperio del masculino en el vocabulario policial.

El “hacerse lugar” se ve dificultado también por la disposición de tiempo de la mujer. El deber de hacer frente al trabajo doméstico no remunerado y a las cargas familiares crea un techo de cristal que es muy difícil romper.

La sobre carga horaria de la mujer a razón de que debe ocuparse de destinar tiempo a las tareas de cuidado también puede plantearse en términos de mayores obstáculos. Destinar tiempo a las tareas de cuidado es percibido por las autoridades de la institución en términos de estorbo, de molestia a la lógica del trabajo. Así lo vivenció Sabrina, quien comenta:

A mí me pasó que mi jefe me quiso trasladar porque mi nene se enfermaba mucho y ponele que trabajaba tres días y faltaba cuatro, trabajaba cinco, faltaba siete porque era muy chiquito y se enfermaba. Él me decía a mí “no me sirve que vengas a trabajar porque no venís nunca” y le dije bueno, por lo menos vengo, peor sería que no venga, mi nene se enferma ¿qué querés que haga? ¿con quién querés que lo deje? Yo estaba sola en su momento y no tenía quién lo cuide más que yo.

Las extensas jornadas laborales se corresponden con largas horas destinadas al trabajo doméstico. Se entiende que éste es propio de la mujer. Amparo, con total naturalidad creyendo en obligaciones tácitas de las mujeres-madres, enunció:

Si bien yo no estoy de lunes a viernes con mis hijos, yo cuando llego a las 20 hs de trabajar soy una mujer como cualquier otra, cocino, hago tareas, me pongo a jugar, miro una película, no dejo de tener el rol de mamá.

Ya no es simplemente la discriminación en razón de género al interior del hogar sino también conforman limitaciones el monopolio en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado de los hijos.

Cuando necesita ayuda, la busca y obtiene en la colaboración de las demás mujeres de la familia, generalmente del lado materno. Sólo parece involucrarse el marido en un número insignificante de casos, cuando la madre no puede acaparar por sí sola el conjunto de tareas de cuidado. La institución promueve esto, evidenciado en las palabras de Sebastián

Cuando vos tenés un hijo enfermo te dicen -¿no tenés otro pariente que te lo cuide?

(...) que lo cuiden los tíos, vos tenés que venir.

Ya que el concepto de cuidado hace referencia a aquella actividad que se basa en las relaciones interpersonales y cuyo objetivo es la reproducción social y el alcance del bienestar, engloba el conjunto de los requerimientos de: tiempo para cuidar, dinero para hacer frente a los gastos del cuidado y servicios de cuidado. El cuidado implica, para Zibecchi (2014) una doble dimensión: física, referida al cuidado del cuerpo y de las necesidades fisiológicas de las personas, y simbólica porque estas tareas implican com-

ponentes afectivos y emocionales que hacen al bienestar emocional de las personas. Sabrina, quien trabaja más horas que su marido, tiene en cuenta la importancia de la presencia física en el cuidado de los hijos:

Yo lo llamo por teléfono, le hago una videollamada para que me vea cuando hago Cores, pero cuando estoy no me da bolilla (...) Los padres a veces queremos compensar que no estamos con “te doy un regalo”, “te llevo al cine” y no es así. Yo a veces cobro y “te llevo acá”, “te compro esto”, pero el nene no necesita un regalo, necesita que esté y no estoy.

El cuidado abarca tanto las tareas brindadas a los miembros dependientes (como son las/os niñas/os, ancianas/os, personas enfermas y personas con discapacidad) como así también a quienes son personas autónomas pero que igualmente demandan cuidados y a las demás tareas que tienen que ver con la gestión y el mantenimiento del hogar. En el primero de los casos, el cuidado es brindado como una forma de prestar ayuda para desempeñar ciertas actividades básicas, a quienes no pueden llevarlas a cabo por sí mismos por la existencia de un condicionamiento. En el segundo, no hay impedimento para que las personas realicen por sí mismas dichas actividades, como es en el caso de los varones adultos, sino que la responsabilización otorgada a las mujeres en su provisión es la expresión de un mandato social que pone de manifiesto las asimetrías de poder entre varones y mujeres.

Sería pertinente aquí, reconocer la existencia de tareas de cuidado voluntarias, que responden a la intención de brindar cuidado al otro renunciando por propia voluntad a utilizar ese tiempo en otra actividad y las de tipo involuntario, que son respuestas a mandatos culturales, sociales y/o presiones psicológicas (acá podríamos ubicar el caso de Ezequiel, cuyo testimonio fue plasmado anteriormente, quien no da opción a que su mujer trabaje fuera del hogar). Sin embargo, en ambos casos, suponen un límite en el desarrollo de las personas o limitan sus opciones. Todo lo mencionado, deja entrever que la familia está lejos de ser una institución caracterizada por la armonía, sino que es compleja y plagada de tensiones. Montañó (2004, p. 2) afirma que:

Transitar de la idea normativa sobre la célula fundamental a una noción sobre la pluralidad, complejidad y tensiones propias de estas relaciones, es uno de los principales aportes del feminismo. Además de cuestionar la unidad familiar como espacio armónico y objeto de intervenciones públicas (unidad de análisis) el feminismo ha contribuido a visibilizar las dinámicas existentes entre la pareja. La pareja como indisoluble pasa a ser la de una sociedad con todas sus tensiones haciéndose por tanto susceptible a la justicia.

De lo anterior inferimos que las relaciones familiares y de pareja no estarían exentas de la puja por controlar mayores cuotas de poder, expresadas en la posibilidad de elegir qué hacer con el tiempo disponible, sólo que esta

lucha quedaría invisibilizada por una suerte de arreglos generalmente implícitos y basados en una lógica patriarcal.

Si el tiempo ocioso es la manifestación de grados de libertad y autonomía, podemos afirmar que el hombre tiene amplia libertad en definir cómo disponer del mismo, mientras que las mujeres tienen poder de decisión cuasi nulo.

En la Argentina, desde hace ya algunas décadas, las mujeres se han ido incorporando al campo laboral de manera creciente. Sin embargo, persisten condicionantes externos e internos, que hacen que su inserción laboral sea conflictiva (Burin, 2004, p. 49). En la policía bonaerense esto todavía está produciéndose. Es agravante de esta situación que la pareja no pertenezca a la fuerza policial porque es difícil el entendimiento de la disponibilidad full time que le deben, la ausencia del hogar supone una falta inentendible, sobre todo cuando la ausente es la mujer (considerándola todavía natural del interior del hogar). Por el contrario, la pertenencia de la pareja a la institución policial los hace reducir las explicaciones en torno a qué significa ser policía y cuáles son las obligaciones ligadas al uniforme.

Las salidas imprevistas a cualquier hora, la ausencia a eventos importantes son originadores de rispideces. Sabrina expresó de la siguiente forma, los planteos que su pareja le hace por causas laborales:

Yo paso más tiempo con mis compañeros que con mi marido. El tema de las dudas, de los celos, la desconfianza, “¿por qué no me atendés el teléfono? Y ¿por qué no me contestás los mensajes” (...) Y por ahí vas a



tu casa y estás cansada y empiezan las discusiones de que estás pero no estás y para qué estás y no estás, esas cosas que un marido al igual que a una señora se les complica entender o te lo entienden hasta un punto en realidad y vos le decís pero vos me conociste así y tenés que entenderme. Sí, pero también vos sabés que necesitás tiempo con tu pareja y a veces llegás muy estresado, muy cansado y en realidad no tenés ganas de nada, de comer y de acostarte a dormir y al otro día te levantás y te vas. Entonces no estás nunca y cuando estás estas... durmiendo.

La dedicación de muchas horas semanales –sumando servicios y horas extras que deben hacer para incrementar sus salarios las/los aleja de sus afectos. Además, consideran que es un trabajo que tienen impactos negativos en su salud física y psíquica. Es por demás exigente, siendo generador de estados depresivos con los consecuentes pedidos de carpetas médicas y psiquiátricas.

La disponibilidad full time como deber a la institución no se retribuye con los sueldos, que consideran muy bajos. Como forma de percibir más ingresos, deben cumplir horas adicionales y horas Cores, adicionales a sus servicios. Amparo expresa esta situación diciendo:

El 90%, después vos lo vas a evaluar, fijate que trabaja, tiene un adicional y hace Cores. Hoy las condiciones laborales, la remuneración y las respuestas que tiene el efectivo no son las mejores y por eso decantamos,

lamentablemente, en muchos sucesos que uno ve periodísticamente del típico vigilante coimero.

Si bien la institución reglamenta un régimen horario de prestación de servicios de cuarenta y ocho (48) horas semanales, el sueldo resulta ser insuficiente para afrontar los gastos del hogar.

Al considerarse a las mujeres como grupo minoritario dentro de la policía de la Provincia de Buenos Aires, no podemos dejar de reparar en la necesidad de creación de medidas correctoras y reparadoras de agravios que se perpetúan en el tiempo.

Osborne (1997, p. 65) plantea que “para que las mujeres sean consideradas como susceptibles de medidas de acción o discriminación positiva tienen que haber sido previamente catalogadas como un grupo oprimido o, más específicamente, como un grupo minoritario”. Frente al interrogante ¿minoritario en número? Osborne utiliza la aclaración de Colette Guillaumin: “Por minoritarios entenderemos, no aquéllos que serían forzosamente menores en número, sino más bien aquéllos que en una sociedad están en estado de “menor poder”, sea este poder económico, jurídico, político [...]” (p. 66). Es, por lo tanto, una forma de incluir a quienes fueron excluidos mediante acciones discriminatorias y a quienes detentan menores cuotas de poder, quedando subordinados a la voluntad de otro.

Las medidas de acción positiva son mecanismos, se supone que temporales, que pretenden corregir las des-

igualdades al mismo tiempo que se proponen fomentar la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, pero, al mismo tiempo, estableciendo reglas favorables a la mujer con una finalidad igualadora en los resultados. Dicha desigualdad es fácilmente advertida en la mayoría de las entrevistas llevadas a cabo. Sin embargo, pasa inadvertida o bajo un conjunto más amplio de puntos a mejorar en la institución.

En resumen, las políticas de Acción Positiva, son acciones que se realizan en un momento determinado y que pretenden corregir formas discriminatorias, en todos los ámbitos sociales, como forma de empoderar a los grupos minoritarios.

### **Consideraciones finales**

Existe un modo de ser policía ligado a la labor de comando, con mandos estructurados en forma piramidal, jerarquizados y una lógica machista. La mujer deberá pivotar en base a esto, encontrando lugares y haciéndose de espacios que la ubiquen en un lugar mejor dentro de la pirámide organizacional. Las entrevistas nos dejan concluir que ser valorada depende de las posibilidades que posea para hacerse lugar. Cómo se pare en este escenario definirá la consecuente aceptación por sus pares varones.

Muchas veces las desigualdades de género no se conciben como tales, ni se considera primeramente que la mujer sea sujeto de discriminación, pero en los relatos de las entrevistadas aparecieron múltiples formas de discrimi-

minación ocultas en sus discursos. Quizás esto responda a la naturalización de la lógica machista dominante en una institución que con sus prácticas sigue reproduciendo esta particularidad.

La mujer dentro de la institución policial encuentra más obstáculos en el desarrollo de su carrera respecto del varón, a veces porque los horarios laborales no son compatibles con las tareas de cuidado que deben desarrollar en sus casas. Esto crea un techo de cristal para la mujer que le impide ir más allá en la consecución de sus objetivos. Su carrera profesional imaginada como ideal es frustrada por la lógica institucional.

Si bien parece que de a poco se generan cambios positivos en la policía bonaerense, por lo menos en cuanto a lo numérico, aparentemente las destinatarias de las nuevas políticas no son las mujeres comando. Para ellas a quienes la institución y los pares asignan la ineludible obligación de la maternidad, no existe la posibilidad de la elección del desarrollo de la carrera laboral y profesional. Primero está la obligación de ser madre, y después, quizás quede espacio para pensar en algo más.

Podemos decir entonces que hay una relación trabajo-empoderamiento, ya que existe una situación de desigualdad de género con exteriorizaciones de discriminación y de exclusión. Elaboran un proceso o una estrategia para ganar lugar, en base a la conciencia de su situación y a los esfuerzos por no quedar invisibilizada. Parece entonces, que las mujeres operativas no poseen

ni un poder jerárquico ni un poder sexual, a diferencia de los varones operativos que sí poseen este último (Tena Guerrero, 2013).

Todavía la mujer comando no alcanza la valoración que merece, aunque muchas veces esté sobrevalorada para la tarea. Por el contrario, debe soportar humillaciones, discriminación y subestimación. Dependerá de su capacidad de generar una coraza y de su fortaleza para hacer frente y sortear esos agravios que se suceden dentro de la institución desde hace muchos años.

Las tareas de cuidado tienen como principal responsable a la mujer. Visto así, esto sería una limitación en el desarrollo de su carrera laboral a la par de la que el varón pueda desplegar. Todavía hay en esto una lógica machista/patriarcal de padre como proveedor de recursos económicos, con largas ausencias de la casa en pos del supuesto bienestar familiar y de madre como mejor y única cuidadora y responsable de los hijos y del hogar.

La imagen de la mujer policía operativa se construye en un inicio como vulnerable, como de menor valor respecto de la del varón por no considerarla portadora de características masculinas. Puede hacerse lugar, demostrando que posee habilidades valiosas para la institución. En los escasos casos donde existe liderazgo femenino, es cuestionado. Se deja entrever que si llegaron a una posición de poder y de toma de decisiones fue por motivos que nada tienen que ver con totalmente el mérito. Se las mira con desconfianza, no se cree que sus capacidades la hayan ubicado en

tan ponderado lugar, ¿cómo es posible? (pareciera que se lee: ¿habiendo tantos varones?).

La ausencia de políticas de cuidado que concilien familia y servicio activo es fuente de malestar, expresado por todas nuestras entrevistadas. Ausencia que, define a la institución como inserta en un régimen de cuidado familiarizador. Los supuestos ideológicos del régimen familiarista son la centralidad de la institución del matrimonio legal y una rígida división sexual del trabajo. El cuidado se resuelve en el interior del hogar, lo resuelve la mujer. Se admiten intervenciones públicas dirigidas a las familias con carácter subsidiario.

Deben tomarse en cuenta de manera urgente el diseño de políticas que garanticen la igualdad. Han de ser impositivas en el diseño de políticas de género al interior de la institución policial, a fin de achicar las brechas existentes entre los oficiales de distinto sexo. Frente a los discursos contrarios al diseño de medidas de acción positiva, la respuesta es que el género ha situado históricamente a los varones en una posición de privilegio, por lo tanto es prioritario y urgente cambiar el estado de la situación intentando generar igualdad de oportunidades para que no se sigan perpetuando las desigualdades.

Montaño Virreira (2010, p. 28) afirma que la discusión sobre el cuidado ha llevado a colocarlo como un problema de política pública al que deben responder obligatoriamente los Estados. Reducirlo a la dimensión de la lucha individual entre los sexos abandona a las mujeres a negociacio-

nes individuales y desventajosas, en las que la tendencia a postergar los deseos de autonomía individual en beneficio del bienestar familiar es más que probable. Además

La familia sigue siendo considerada por la mayoría de las personas como el lugar más protegido y seguro, paradoja que no es menor si se considera que a la vez la familia es para la mayoría de las mujeres un lugar de alto riesgo en materia de violencia y maltrato (Montaño 2004, p. 4).

De esto se desprende que el Estado tiene una gran responsabilidad, su tarea debe ser la de diseñar políticas sensibles al enfoque de género y que tiendan a equiparar responsabilidades al interior del hogar. Según Montaño Vireira (ibíd.) otra perspectiva desde la que puede ser visto el cuidado es la de los derechos sociales y económicos. Si bien para algunos el cuidado es simplemente una prestación dirigida a las mujeres que buscan trabajar, bajo la falacia de que se debe “apoyar a las mujeres” que necesiten o quieran trabajar, desde la perspectiva de derechos el cuidado es un derecho de todas y todos y debe garantizarse por medio de arreglos institucionales y presupuestarios, ser normado y obtener apoyo estatal. No es entonces un beneficio para las mujeres y sí un derecho de quienes lo requieren. En el enfoque de derechos se cuestiona el papel del Estado como subsidiario, destinado a compensar las prestaciones que no se obtienen en el mercado de trabajo, y se propicia el papel de garante de derechos. En el caso de una política con perspectiva de derechos, el dere-

cho a cuidar, a no cuidar y a ser cuidado se debiera organizar poniendo en el centro a las personas que reciben los cuidados, garantizando arreglos público-privados que incluyan al Estado y a la comunidad. Por el contrario, si el Estado reconoce el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, lo que la comprensión del cuidado implica es el desarrollo de políticas y servicios sensibles a la diferencia sexual en que se tomen en cuenta, desde su diseño hasta su implementación, los tiempos vividos de mujeres y hombres.

El principal aporte que puede brindar el enfoque de derechos en aras de efectivizar la igualdad formal pero especialmente la igualdad material de mujeres y varones es precisamente, por un lado, contribuir a cerrar las brechas y a “tender puentes” entre el sistema de derechos humanos, las políticas sociales y las estrategias de desarrollo, que al mismo tiempo vinculen el sistema político (por caso las coaliciones gobernantes) para que reorienten la política económica en el mismo sentido de la estrategia de desarrollo bajo un marco de derechos. Esto significa que los esfuerzos no están puestos únicamente en incluir una noción formal de igualdad limitada a exigir criterios de distinción objetivos y razonables, y por lo tanto a prohibir diferencias de trato irrazonables, caprichosas o arbitrarias, sino que avanza hacia un concepto de igualdad material o estructural, que parte del reconocimiento de que ciertos sectores de la población requieren la adopción de medidas especiales de equiparación (Pautassi, 2007, p. 24).



En Argentina la regulación del cuidado se concentra en algunas acciones y políticas para aquellas trabajadoras que pertenecen al mercado laboral formal y están insertas en trabajos asalariados y registrados. Existen dos grandes ejes relacionados con la normativa referida a la articulación entre la vida laboral y la vida familiar. El primero de ellos se centra en el período de gestación, alumbramiento y lactancia. El segundo abarca un conjunto de disposiciones que se refieren casi exclusivamente a los derechos de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres, y casi nunca a los varones. De este modo, la legislación refuerza estereotipos en torno a la maternidad y desestima los derechos, funciones y roles de los progenitores varones para con sus hijos/as (Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012, p. 12). “En la Argentina la oferta de cuidado del ámbito escolar incluye principalmente (pero no en forma exclusiva) al nivel inicial y al nivel primario del sistema educativo. El nivel inicial comprende jardines maternos (de 0 a 2 años) y jardines de infantes (de 3 a 5 años). Sin embargo, sólo esta última forma parte plenamente del sistema educativo, mientras que el jardín maternal se ha desarrollado como función asistencial, desestimando su importancia pedagógica y su relevancia como parte de las instituciones con las cuales las familias organizan el cuidado en los hogares (Rodríguez Enríquez, 2007). De hecho, históricamente, toda oferta destinada a niños y niñas menores de 4 años no fue considerada dentro del ámbito educativo, sino que se la catalogaba dentro de ofertas sociales denominadas “guarderías” (Zibecchi, 2014, p. 48).

Esta lógica de cuidado es la que aún hoy lleva la Policía de la Provincia de Buenos Aires, ofreciendo cuidado para los primeros años de vida, abarcando servicios de guardería y de jardín de infantes con una muy escasa oferta. Sólo existe una guardería y un jardín en toda la provincia, con criterios de ingreso arbitrarios.

Quedará en manos de la Policía de la Provincia de Buenos Aires advertir la situación por la que atraviesan las mujeres dentro de la institución y elaborar políticas que le garanticen igualdad de condiciones reales. De esta forma, no deberá tener que lidiar para hacerse lugar sino que lo tendrá por la elaboración de políticas de discriminación positiva que aseguren la igualdad de oportunidades y minimicen las desigualdades.

## **Bibliografía**

Arcidiácono, P.; Bestard A.M.; Riesco, R. y Zibecchi, C. (2014). *Asignaciones familiares, licencias e infraestructura de cuidado: la mirada de los jueces. Apuntes para una investigación*. Ponencia presentada en la IV Jornadas de Jóvenes Investigadores/as en Derecho y Ciencias Sociales. Buenos Aires, 17 al 19 de septiembre de 2014, Instituto Ambrosio L. Gioja, FD, UBA.

Barreneche, O. (2010). *De brava a dura. La policía de la provincia de Buenos Aires durante la primera mitad del siglo XX*. Buenos Aires: Cuadernos de Antropología social, UBA. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/cas/n32/n32a03.pdf>

- Burin, M. (1996). Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. En Burin, M. & Bleichmar, S. (comp.) *Género, psicoanálisis y subjetividad*. México: Ed. Paidós.
- Burin, M. (2004). *Género femenino, familia y carrera laboral: conflictos vigentes*. UCES. Subjetividad y procesos cognitivos (Pp. 48 a 77). Disponible en: [http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel\\_burin/articulo\\_mabel\\_burin.pdf](http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/mabel_burin/articulo_mabel_burin.pdf)
- Calandrón, S. (2008). *Cultura institucional y problemáticas de género en la Reforma de la Policía de Buenos Aires, 2004-2007*. [En línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.fuentesmemoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.285/te.285.pdf>
- Calandrón, S. (2014). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: Universidad Nacional de Gral. San Martín. Unsam Edita.
- Calandrón, S. y Galeano, D. (2013). Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad. *Cuestiones de Sociología*, n°9. Disponible en: <http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/viewFile/CSn09a22/4603>
- Daverio, A. (2009). *Exploraciones en torno a la integración de las mujeres y las relaciones de género en instituciones policiales*. Publicación del Posgrado en Ciencias Sociales UNGS-IDES. Disponible en: <http://ides.org.ar/wp-content/uploads/2012/04/artic242.pdf>

- Diario Perfil, sábado 4 agosto de 2018. *La otra cara de la Bonaerense: más del 40% de los policías son mujeres*. Disponible en: <https://www.perfil.com/noticias/policia/la-otra-cara-de-la-bonaerense-mas-del-40-de-los-policias-son-mujeres.phtml>
- Fraser, N. (2000). Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review* en Español, (4), pp. 55-68. Disponible en: <http://www.uruguayeduca.edu.uy/Userfiles/P0001/File/N%20Fraser%20Reconoc.pdf>
- Gamba, S. (coord.). (2007). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.
- Garriga Zucal, J. y Melotto, M. (2013). *Sujetos y formas de control social. La diversidad (in)visible. Identidad(es) entre policías bonaerenses*. Posadas: Avá (online). Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_art-text&pid=S1851-16942013000100004](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1851-16942013000100004)
- Gherardi, N., Pautassi, L. y Zibecchi, C. (2012). *De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública: estudio de opinión sobre la organización del cuidado*. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género- ELA.
- Gordillo, A. (2013) Poder de Policía. En Tratado del Derecho Administrativo y obras selectas, t.VIII *Teoría General del Derecho Administrativo*. (pp. 373-395). Buenos Aires: FDA. Disponible en: [http://www.gordillo.com/pdf\\_tomo8/capitulo10.pdf](http://www.gordillo.com/pdf_tomo8/capitulo10.pdf)
- Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires (2010). *Diccionario de género*. Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados.

- Incháustegui Romero, T. (1999) La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. *Revista de Estudios de Género La ventana*, (10), pp. 84-123. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/884/88411129005.pdf>
- Loubet del Bayle, J. (1994). Policía, sociedad y los nuevos problemas de relación. *Cuadernos de Trabajo Social*, (7), pp. 299-305. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS9494110299A/8490>
- Maffía, D. (2003). *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*. Buenos Aires: Edit. Feminaria.
- Maffía, D. (2007) *Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica*. Disponible en: <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Contra-las-dicotom%C3%ADas.-Feminismo-y-epistemolog%C3%ADa-cr%C3%ADtica.pdf>.
- Maier, J. (1996). Nacimiento y desarrollo de la policía institucional. *Revista Nueva Doctrina Penal*, 55-74. Buenos Aires: Ed. Del Puerto. Disponible en: [http://www.pensamientopenal.com.ar/buscar?search\\_api\\_views\\_fulltext=nacimiento%20desarrollo%20policia%20institucional](http://www.pensamientopenal.com.ar/buscar?search_api_views_fulltext=nacimiento%20desarrollo%20policia%20institucional)
- Martínez Franzoni, J. (2008) *En ¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20100620025230/05Cap3.pdf>
- Mendicoa, G. (2003). *Sobre tesis y tesistas*. Buenos Aires: Espacio.

- Ministerio de Seguridad de la Nación (2014). Construyendo instituciones sensibles al género: fuerzas policiales y de seguridad. Disponible en: [http://issuu.com/minseg/docs/manual\\_1\\_-\\_ddhh\\_y\\_g\\_nero\\_version\\_f](http://issuu.com/minseg/docs/manual_1_-_ddhh_y_g_nero_version_f)
- Ministerio de Seguridad, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2007). *Plan de Reforma de las Policías. Resultados de gestión 2004-2007*.
- Monjardet, D. (2010). *Lo que hace la policía: sociología de la fuerza pública*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Montaño Virreira, S. (2010). *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Montaño, S. (2004). *Reunión de Expertos. Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Montbrun, A. (2007). *El recurso humano de la policía y su capacitación en el contexto de la complejidad*. Aporte al Consejo Provincial de Seguridad. Disponible en: <http://studylib.es/doc/2432076/el-recurso-humano-de-la-polic%C3%ADa-y-su-capacitaci%C3%B3n-en-el-c...>
- Osborne, R. (1997). *Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad*. Madrid: UNED. Disponible en: <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25481/25314>
- Pautassi, L. (2007). *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. Santiago de Chile: CEPAL

- Pautassi, L. (2010). *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo*. (pp. 69-91). Santiago de Chile: CEPAL.
- Pautassi, L. y Rico, M.N. (2011) Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. *Revista Desafíos*. Boletín de la infancia y adolescencia sobre los avances de los objetivos de Desarrollo del Milenio, n° 12, pp. 4-10. Disponible en: <http://www.eclac.org/dds/desafios>
- Provoste Fernandez, P. (2013) Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas. En Calderón, C. (comp.) *Redistribuir el cuidado. El desafío de las políticas* (pp. 127-170). Santiago de Chile: CEPAL.
- Rivera Garretas, M. (1994). *Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista*. Barcelona: Icaria. Disponible en: <http://www.lifsperu.org/files/pdf/cendoc/lescturas%20feministas/Mar%C3%A-Da%20M%20Rivera%20Garretas-Nombrar%20el%20Mundo%20en%20Femenino.pdf>
- Scalesa, B (2013). *Policía: la violencia de género en clave de masculinidades*. Viedma: enGENERADA. Disponible en: <http://engenerada.blogspot.com.ar/2013/08/policia-la-violencia-de-genero-en-clave.html>
- Rodríguez Enriquez, C. (2007) Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En Giron, A. y Correa, E. (comp.). *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacio-*

*nal emergente*. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: [http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sursur/giron\\_correa/22RodriguezE.pdf](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sursur/giron_correa/22RodriguezE.pdf)

Sirimarco, M. (2004). *Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. Cuadernos de Antropología Social*, UBA. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1850275X2004000200005](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1850275X2004000200005)

Tena Guerrero, O. y otros (2013). *Acoso, tiempo, poder y salud de las mujeres en la policía del Distrito Federal: avances de investigación*. Jornadas 2013.

Zibecchi, C. (2014). *¿Cómo se cuida en Argentina?: definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género – ELA. Disponible en: [http://elcuidadoenagenda.org.ar/wp-content/uploads/2014/06/MANUALCOMOSECUIDA\\_web-final.pdf](http://elcuidadoenagenda.org.ar/wp-content/uploads/2014/06/MANUALCOMOSECUIDA_web-final.pdf)