



Universidad Nacional de La Plata
Facultad de Trabajo Social

Carrera de Especialización en Políticas Sociales

Trabajo Integrador Final

*“Desuniformando marcas de género en la Policía Bonaerense.
El caso de la Ciudad de La Plata”*

Alumna: Bárbara Ruiz
Director: Néstor Artiñano
Cohorte 2014/2015

Agradecimientos

A mi director,

Néstor Artiñano, quien me acompañó en el proceso de elaboración de este trabajo. Su paciencia y su dedicación llegaron siempre como devoluciones inspiradoras que sirvieron de guía durante todo el desarrollo del mismo.

A mi familia,

principal promotora de mis sueños. Me ofrecen lo mejor de sí y anhelan que mis metas se cumplan. Gracias por su apoyo incondicional

A Martín, quien me impulsa y acompaña con amor y calidez, a cumplir mis aspiraciones.

A mis compañeras y amigas de la Especialización,

Zoé, Juliana y María Eugenia, con quienes compartí debates académicos, extensas charlas, ansiedades y lindos momentos. ¡Gracias!

A mis amigas y amigos,

porque cuento con su inquebrantable apoyo en este camino de la vida.

A todos los que colaboraron,

a mis entrevistados por brindarme su tiempo y la importancia de sus palabras.

A quienes me preguntaban interesadamente por los avances de mi trabajo y me brindaron palabras de aliento.

A todos, mi más profundo y fuerte: ¡GRACIAS!

Resumen

La institución policial es un ámbito fuertemente verticalista, con gran apego a reglas, normas 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 organizacional 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).

Como afirma Scalafesa (2013:2), “las relaciones dentro del organismo se encuentran delineadas por relaciones de mando y del ejercicio del poder y del control. Entendemos el poder como un espacio real de relaciones que derivan en dependencias y controles, circunscripto a un marco de sentido dominante, asimétrico en cuanto a los géneros y que tiene consecuencias directas en los vínculos y en la vida tanto de quienes lo ejercen como de los que no”.

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.

El problema que se trata en el presente trabajo, es la existencia de brechas de género entre varones y mujeres policías comando. Se analizarán las mismas en la ciudad de La Plata, en la actualidad, a partir de la incorporación del enfoque de género y del enfoque de derechos humanos. Entendemos que dichos enfoques son necesarios para rever las políticas públicas vigentes y para comenzar a pensar cambios en las mismas.

Para el análisis de las asimetrías de poder y de la desigualdad de género, se tomarán como base los discursos de policías de comando tanto de varones como de mujeres en un número que permita alcanzar el criterio de saturación.

Palabras clave: policía-brechas de género-discriminación por razón de género- masculinidad dominante- acción positiva- políticas de género.

Contenido

Introducción.....	6
Capítulo I: Metodología y Marco teórico.....	10
I.I. Acerca de la metodología.....	10
I.II Antecedentes.....	12
I.III Definición de conceptos y Trabajo de Campo.....	14
a) Policía.....	15
b) El enfoque de género.....	22
c) Discriminación positiva o Acción positiva.....	30
d) Sobre las políticas de cuidado.....	32
Capítulo II: Breve recorrido por la historia de la Policía Bonaerense.....	44
Período de conformación de la PPBA.....	44
Capítulo III. Conclusiones.....	51
Bibliografía.....	59

Introducción

La presente investigación versa sobre un ámbito donde se creyó -o se cree- ampliamente, que el varón está más y mejor capacitado para desempeñar la labor policial por pretenderlo poseedor de determinadas características tanto físicas como psicológicas de “mayor calidad”. 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. Encontramos entonces como problema a investigar la discriminación por razón de género que se sigue dando al interior del subescalafón comando en la Policía Bonaerense. Nos planteamos si la misma se genera a través de prácticas institucionalizadas y debido a la falta de normativa referente a género y a medidas de acción positiva que empoderen a las mujeres y les garanticen igualdad de trato. Por lo tanto, este trabajo se basa en indagar sobre si existen mecanismos institucionales que permiten que esta idea de idoneidad “masculina” se origine en el seno mismo de la institución, por medio de la puesta en valor del discurso de quienes son los primeros protagonistas, es decir, varones y mujeres policías bonaerenses del subescalafón comando.

La incorporación del enfoque de género, en este caso, “permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social adjudica tanto a las mujeres como a los hombres; pero además visualizándolos dentro de un sistema de relaciones de poder. Es decir, que dicho análisis permite detectar la política de las relaciones de género y los ajustes que han de realizarse por parte de las instituciones para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres” (Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires, 2010:2). Por lo tanto, implica estudiar formas de organización basadas en estereotipos asignados socialmente a varones y mujeres, identificando el trabajo productivo asalariado y reproductivo no remunerado, el acceso y el control de beneficios de manera desigual, limitaciones y oportunidades dentro del mercado laboral, así como los mecanismos que las mujeres implementan en pos de aumentar sus grados de autonomía y de poder dentro de la institución policial.

Este trabajo pretende indagar sobre un problema que aún debe resolverse, el de las asimetrías de poder (en este caso en particular, basadas en el género) y las consecuencias que de ellas se derivan. Para este fin, se delinea el objetivo principal de este trabajo que se sintetiza en determinar los factores que permiten la existencia de brechas de género entre varones y mujeres del subescalafón comando en la Policía Bonaerense junto con sus objetivos específicos, que podemos sintetizarlos en los siguientes: conocer cómo se construye la imagen de la mujer policía operativa dentro de la Policía Bonaerense, a partir de sus propios relatos y de los relatos de sus pares varones; visualizar las prácticas instituidas a fin de determinar si las mismas originan brechas de género; indagar sobre la existencia de algún tipo de liderazgo femenino al interior de la fuerza e indagar la presencia de políticas de cuidado que permitan que las/los oficiales concilien familia y servicio activo, a fin de determinar si encuentran condicionantes o no en el desempeño de su trayectoria laboral.

Considerando que hicimos un análisis de la institución policial a partir de los relatos que las/los policías hacen de la misma ya que se las/los considera los actores principales y las/los destinatarias/os para las/los cuales las políticas son pensadas, se intentó descubrir la lógica imperante y la construcción de sentido y significado que la institución otorga a su personal. Serán importantes entonces, las políticas públicas que ella diseña e implementa en temas centrales para este trabajo como lo son las tareas de cuidado y la familia. Es necesario precisar aquí una definición de gran importancia para el presente trabajo: "Para que una política pueda ser considerada como política pública, es preciso que en un cierto grado haya sido producida o por lo menos tratada al interior de un marco de procedimientos, de influencias y de organizaciones gubernamentales" (Hogwood, 1984:23). Es decir, que expresan el conjunto de las decisiones que los gobiernos toman sobre llevar a cabo o no determinadas acciones frente a la percepción de la existencia de un problema. "Nos inclinamos así, pues, por considerar los problemas como oportunidades de mejora, que una vez identificadas o definidas pueden poner en marcha la acción de los poderes públicos" (Subirats,1994:4). El problema público se diferencia de la cuestión ya que adquirió tal importancia (ayudado por los grupos con poder de influencia) que no puede omitirse su incorporación en la

agenda pública. “En la formación del programa o agenda de actuación de los poderes públicos en un momento determinado se concentra, pues, toda la compleja problemática de definición de los problemas, agregación de intereses y su representación y organización. La agenda nos muestra cuál es la percepción de los poderes públicos, en un instante concreto, sobre “lo que se debe resolver”” (Subirats, *Ibíd.* 5).

Como afirma Aguirre (2005:3), los campos de actuación de las políticas hacia las familias configuran un conjunto heterogéneo y fragmentado. Del conjunto de políticas que la PPBA aplica importan, para el presente trabajo, las llamadas políticas de conciliación entre vida familiar y vida laboral que además de las tradicionales medidas relacionadas con las licencias postnatales y para el período de lactancia, incluyen también los permisos parentales y, las tendientes a asegurar el cumplimiento y reparto equitativo de la prestación de servicios para el cuidado de niños, adultos mayores dependientes y enfermos, tanto a nivel micro –dentro del núcleo familiar- como de la institución. De esto se desprende que en cuanto a las tareas de cuidado, que deben garantizarse a los miembros de la familia dependientes, nos planteamos quién se hace cargo del mismo. Para esto se tiene en cuenta que el bienestar se fundamenta en la tríada Estado / mercado / familia o comunidad de pertenencia, debiéndose estudiar estos tres elementos en las políticas anteriormente mencionadas.

Si bien la institución policial, utilizando los aportes que sus miembros realizan mensualmente a la Superintendencia de Servicios Sociales, provee de prestaciones sociales a los titulares contribuyentes y a los miembros a cargo, ¿alcanzan las mismas a cubrir de forma completa las necesidades de cuidado que al interior de la familia se reclaman? ¿Es el régimen de cuidado, dentro de la policía, de tipo familiarizador o defamiliarizador? ¹

Se considera, 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. Así mismo, este cambio si bien se piensa en las mujeres, repercutirá también en los varones policías. Restará responder, ¿es necesario, que los planificadores de políticas sociales, lleven a cabo un cambio institucional mediante la incorporación de acciones positivas?

¹ Estos conceptos serán aclarados en el capítulo II, destinado al desarrollo del marco teórico.

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, atendiendo las particularidades de cada delegación / dependencia.

La unidad de análisis se conformó por varones y mujeres policías comando que estén en servicio activo, es decir, que están desempeñando su labor en la ciudad de La Plata. Por lo tanto, el trabajo de campo se realizó en el interior de la institución, tomando como muestra una pequeña porción de la policía de comando en servicio e indagando sobre las construcciones que dentro de ella se realizan. De esta forma, se intentó responder a las siguientes preguntas, ¿es la mujer policía valorada y respetada al igual que los varones policías?, ¿encuentra dificultades en el desarrollo de su carrera laboral, por el hecho de ser mujer?

El trabajo se estructura de la siguiente manera: el Primer Capítulo está dedicado a la Metodología y Marco Teórico, en el cual se definen las formas en las que el trabajo fue pensado y elaborado, los conceptos que se utilizaron como guía juntamente con el análisis de los discursos de las/os entrevistados. El Segundo Capítulo hace un breve recorrido por la historia de la Policía de la Provincia de Buenos Aires, a fin de conocer cómo fue su conformación. Por último, el Tercer Capítulo reúne las conclusiones de este Trabajo Integrador Final.

Capítulo I: Metodología y Marco teórico

I.1 Acerca de la metodología

El presente Trabajo Integrador Final es producto de una investigación de tipo cualitativo. Se partió de un muestreo que tuvo en cuenta, para la selección, los criterios de heterogeneidad –las muestras tomadas se diferenciaron entre sí, según años de antigüedad en el servicio, edad de las/los policías, jerarquías, entre otros- y de recursos disponibles o también llamado criterio de accesibilidad para garantizar la viabilidad de la investigación. Dicho muestreo se realizó utilizando la metodología denominada “bola de nieve”, es decir, partiendo de una persona conocida se intentó conectar con otras. No se tuvo en cuenta ningún procedimiento probabilístico en la selección de la muestra ya que no hubo intento de alcanzar la representación estadística.

Como idea inicial, se decidió entrevistar diez policías del subescalafón comando de cada sexo, que están actualmente trabajando. Este número fue una elección propia, entendiendo que se podría llegar a cumplir con el criterio de saturación teórica o redundancia –descrita como la situación en la cual ya no se hallan datos adicionales-, situación a la que finalmente se arribó con el número previsto. Nuestras/os entrevistadas/os nos expresaron sus vivencias, en una especie de confianza en una institución caracterizada por el sistema de premios y castigos. Existe una cierta veda en revelar cómo funciona la policía en su interior, razón por la cual sus nombres fueron cambiados a fin de preservar su identidad y para lograr un mayor nivel de confianza, explicando que nos interesaba el relato de ellas/os en cuanto miembros de una organización y no de forma particular y aislada.

Es pertinente realizar aquí la misma cita que hace Valles (1999:93) de Miles y Huberman (1994:27) “las elecciones iniciales de informantes te guían a otros informantes similares o diferentes; el observar un tipo de sucesos invita a

la comparación con otro tipo; y el entendimiento de una relación clave en un contexto revela aspectos a estudiar en otros. Esto es un muestreo secuencial conceptualmente conducido”. Es decir, que se volvió a rever conceptos y situaciones dentro de la investigación siempre que fue necesario, se analizó las entrevistas de forma conjunta, buscando puntos en común y discordantes.

Partiendo de estas decisiones muestrales definí como estrategias metodológicas a utilizar:

- i. Investigación documental: la revisión de la lectura disponible supuso explorar y analizar qué se escribió anteriormente sobre el tema. Por medio de estos trabajos se buscó conocer y adquirir conocimiento acerca de la problemática que este Trabajo Integrador Final aborda. Se tendrán en cuenta, principalmente:
 - Prensa escrita: noticias relacionadas con la temática.
 - Tesis y trabajos publicados y presentados por otros investigadores.

Al analizar la información tuvimos en cuenta la posible existencia de “sesgo institucional”, referido al ocultamiento que las instituciones hacen de los datos que la perjudican y de la divulgación de los que la favorecen.

- ii. Técnica de conversación: dentro de ésta, se utilizó la entrevista en profundidad, de tipo semiestructurada. Es decir, la misma estuvo guiada por preguntas y cuestiones a profundizar por la/el entrevistada/o que fueron previamente delineadas, pero existió en la misma lugar para que las/os mismas/os puedan expresar libremente sus opiniones y sus emociones.

Así mismo, hubo disposición en formular nuevos interrogantes persiguiendo siempre el sonsacamiento de información. Es éste el método más eficaz para acceder a la información que es difícil de obtener por otras técnicas.

Las entrevistas se llevaron a cabo en los lugares de trabajo de las/os entrevistadas/os ya que coordinar horarios por fuera fue imposible por distintas

razones desde unir el servicio con horas Cores² en lugares alejados de la Ciudad o en otras localidades o por preferir simplemente que se desarrollaran en la franja horaria de trabajo para no quitar más tiempo a la familia o al ocio. Siempre fueron en el ámbito de privacidad más pertinente posible. La charla fue informal, con esto se pretendió alcanzar un clima donde la/el interlocutora/interlocutor se sintiera cómoda/o, dejándola/o hablar sin contradecirla/o y haciéndole saber que no existían respuestas correctas o adecuadas a los interrogantes planteados. Para no perder nada de información ni detenernos en las anotaciones, la entrevista fue grabada, sin observar casos de abstención a eso. Pero sí, aclararon en algunos casos con cierto temor que la misma debería ser siempre anónima.

Se preguntó sobre tres ejes: profesional, género y cuidado. Sobre éstos fueron desarrolladas una serie de ítems, algunos de los cuáles fueron: motivos de la elección de la profesión, significado de ser policía, evaluación del trabajo de la mujer policía, conformación familiar, formas de cuidado que implementan, clasificación del trabajo, entre otros.

Al mismo tiempo, se prestó atención a la utilización de las tácticas de silencio, de animación y elaboración, de reafirmación y repetición, de recapitulación, de aclaración, de cambio de tema y de post-entrevista.

I.II Antecedentes

A la hora de construir el Estado del Arte, resultan de interés principal para este Trabajo Integrador Final, los trabajos que versan sobre la problemática de género al interior de la fuerza policial, así también los que tengan que ver con 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

² Denominación que significa Compensación de Recargo de Servicio y que se usa para definir a las horas extra en la fuerza policial.

y debe vincular su trabajo al riesgo. Utilizaremos esto para plantearnos qué ocurre específicamente con las mujeres, que por lo pronto ya no cumplen con el requisito de masculinidad y que parecen quedar fuera de este modelo ideal construido. Tendremos 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-. 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 serán 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 fue abordado también desde un enfoque etnográfico. Aquí diferiremos en los métodos a aplicar, sí compartiré la elección de aplicar la metodología de las entrevistas en profundidad pero no así la observación participante. Excepción a esta decisión será el análisis de algún suceso del cual sea testigo dentro del marco de la aplicación de las entrevistas en profundidad, y que sea importante para el tema tratado, en dicho caso, sí lo incorporaremos.

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, parecía ser relevantes a la hora de definir un buen tiro” (pág. 49). 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” (pág.52).

I.III Definición de Conceptos y Trabajo de Campo

Es pertinente prestarle atención a la explicación de los conceptos que se tratan a lo largo del presente trabajo, a fin de otorgarles mayor claridad en la interpretación sobre el sentido subjetivo en el que son utilizados. Policía, enfoque de género, discriminación o acción positiva y políticas de cuidado son los conceptos que se constituyen en hilos conductores que guían el desarrollo del presente trabajo y que sirvieron de guía al momento de delinear y

posteriormente llevar a cabo las entrevistas. Dichos conceptos serán analizados en este apartado en forma conjunta con los discursos de las/os entrevistadas/os a fin de buscar puntos en común y discordantes entre el “deber ser” y la práctica real que llevan a cabo en su labor diaria.

a) Policía

Como punto de partida, es menester precisar la noción de *policía*. Si bien este término reúne en sí a los policías de los diferentes escalafones (tanto administrativos como profesionales y de comando), en las entrevistas realizadas pareciera ser que se es policía sólo cuando se desempeñan tareas operativas. Por lo tanto, ser policía de comando sería la forma pura y más valiosa en contraposición con su modo menos valedero de llevar a cabo tareas administrativas. Así lo expresaba Andrea:

“Yo no me considero policía, nunca me considero policía. He discutido con muchos policías porque me han dicho ¿para qué estás?, bueno pero yo hace mucho estoy luchando para que me pasen a administrativa que es lo que quiero. Quiero que las cosas salgan así, que es como corresponde, si yo no estoy con un arma afuera considero que tengo que cobrar y ser lo que soy ahora. Yo siempre hice trabajos administrativos y pretendo seguir haciéndolos por eso como que no me considero policía”.

Por lo cual, queda evidenciado que la no portación de armas y la habilidad en las tareas administrativas no ponen la balanza en igualdad de condiciones, ya que la habilidad en el manejo de armas sería mayormente valorada por los pares. Amparo intenta hacer visible la importancia de que el trabajo de defensa y de resguardo va también por otra vía:

“(...) a veces no hay que subestimar al otro porque quizás no es hábil para algunas cosas, yo quizás no seré hábil para andar a los escopetazos ni a los palazos ¿se entiende? Pero sí me puedo sentar en una computadora y hacer un acta y defender al personal que estuvo trabajando en una comisaria haciendo una requisita de calabozo”.

Para comprender mejor a qué nos referimos cuando hacemos mención a la policía, creemos necesario comenzar haciendo referencia a su nacimiento que como institución 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, 1996:58).

En un documento del Ministerio de Seguridad de la Nación (2014:63) se habla de los orígenes de la fuerza de seguridad al citarse a De Isla et al. (2011): “En sus múltiples formas de ser concebida, tanto como derecho, garantía y espacio laboral posible, 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 de la ciudadanía que en ese momento también era únicamente masculina. Fueron los varones quienes pudieron trabajar en todos los sistemas asociados a la seguridad (jueces, policías, abogados, prefectos, gendarmes) y quienes además podían presentarse como potenciales amenazas de la misma (...) en la esfera privada la situación de las mujeres dentro del ámbito doméstico estaba lejos de ser legislada por el Estado. Quienes ejercían el poder sobre las mujeres eran primero el padre o hermano y luego el esposo”. De las múltiples formas de ser concebida, sobresale la concepción de la misma

como espacio laboral posible y garantizador de una estabilidad económica e independencia económica y de otros beneficios que de ella se derivan. En algunos casos, esta búsqueda de seguridad económica se acompaña de un cierto gusto o una vocación más o menos definida.

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. En cuanto a ello, Marisol sostiene:

“Los tiempos cambian, cambian para mal. No hay orden, no hay disciplina, no hay respeto. Yo soy media antigua por ahí, pero no hay respeto”.

“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, 1996:59). 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, 1994:301). La segunda, más extensa, es de E. Bittner

(citado por Monjardet, 1990:226) “La policía no es otra cosa que un mecanismo de distribución en la sociedad de una fuerza justificada por una situación”. Además, agrega, “el rol de la policía consiste en tratar toda clase de problemas humanos cuando, y en la medida en que, su solución necesite, o pueda necesitar, el uso de la fuerza en el sitio y en el momento en que surjan. Es eso lo que les da una homogeneidad a actividades tan variadas (...)” (pág. 230).

Concluye de forma económica, entonces, que la policía es un martillo. La define de esta forma ya que, como herramienta consiste en aplicar una 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, una parte significativa de las/os entrevistadas/os asegura que el uso de la fuerza física ya no es siquiera un último recurso a utilizar, mucho menos un instrumento no negociable, porque a la policía se la despojó de su quid, de aquello que la definía que era la potestad de ejercerla en pos de prevenir y combatir el delito. Al respecto Marisol sostiene:

“(...) al policía le falta que le den un poquito más del lugar que le corresponde, siempre y cuando no haya ni excesos ni cosas exageradas porque la violencia está continuamente. A veces no entiendo cómo un delincuente, digamos, arruina toda una familia y uno que tiene y está preparado o lo prepararon para hacer cumplir las leyes no lo pueda hacer”.

Para Loubet del Bayle (1994:299) “La policía tiende a presentarse como un servicio público más entre los otros que presta el Estado moderno a sus ciudadanos, cuya existencia se justifica a menudo por su capacidad de servicio para responder a las necesidades inmediatas del público, por la referencia a su papel de agente de coacción en el ejercicio de la ley”. Según Monjardet (2010:15) el aparato policial es más amplio que sólo resumirlo en servicio, es indisociablemente:

- un instrumento del poder que le da órdenes
- un servicio público, susceptible de ser requerido por todos

- una profesión que desarrolla sus intereses propios.

Para la mayor parte de las/los entrevistados/as ser policía significa brindar un servicio a la comunidad, entendido como un servicio público.

Entonces, explica la autora, toda policía es una herramienta de producción caracterizada por una especialización de las tareas, las técnicas, los procedimientos, los saberes, una estructura jerárquica, normas informales, entre otras. Esta dimensión organizacional es fundamental para mantenerse alejada de las confusiones de la teorización gratuita. En segundo lugar, la policía es una institución, un instrumento creado por la autoridad política para promover, plasmar o preservar intereses colectivos claramente identificables. Incorpora en su estructura valores esenciales, centrales, y supone los controles sociales necesarios que garantizan el respeto de los mismos. En este punto, algunas/os de las/os entrevistadas/os expresaron que consideran que el resultado de los controles sociales arrojan resultados negativos en la valorización de la policía. Tales son los casos de Amparo y de Ezequiel:

“Es muy difícil, estamos en una sociedad con demasiada agresión y que no respeta al uniformado pero la culpa es nuestra porque ingresaron a la institución gente que hizo convivencia con esa gente y vos no sabés quién es el chorro, quién es el policía y entramos en la generalización de la sociedad: son todos iguales” (Amparo).

“A veces somos muy maltratados por la sociedad porque hay gente que obviamente le gusta cómo actúa la policía y gente que no le gusta pero bueno, siempre tenemos que tener una cordura y mantenernos en una línea porque depende de cómo nosotros reaccionemos cómo va a reaccionar el otro” (Ezequiel).

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-.

Esta triple relación mencionada es tan importante, sentencia la autora, que muchos trabajos, discursos científicos, y hasta quienes tienen formalmente

a cargo a la policía encuentran lagunas o errores en el discurso común por no abarcarlas de forma simultánea. Pero, debemos tener también en cuenta que estas triples lógicas no son armónicas, sino que son esencialmente diferentes y hasta competidoras.

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, 1994:301).

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 y como explicamos anteriormente, no asigna castigos y sanciones de un modo estable y la presión social suele ser alta. Alberto expresa esto diciendo:

“(...) a nosotros nos sacaron muchas facultades, vos sabías. Nosotros no podemos identificar, no podemos tener más de 12 horas a una persona, bueno... y eso nos sacó, pequeños controles. Nosotros antes éramos policía militarizada y ahora somos policía de consenso. O sea, ¿cuál es la diferencia? ¿Cómo actúa un militar? Un militar denuncia, -sí señora ¿en qué la puedo ayudar? -Hay una persona en la esquina de mi casa. Bien, es sospechosa porque está parada ahí y no hace nada. Yo voy como policía militarizada, ¿qué hago? Tomo el lugar, este lugar es mío. Ya de por sí le hago ver la autoridad, lo rodeo, este lugar es MÍO, como lo podía hacer antes. -Buenas noches señor, documento por favor. -Sírvase. -¿De dónde es usted? Cotejo el documento con la dirección, -pero fíjese que la dirección... porque no hay gente tonta del otro lado, no hay delincuentes tontos tampoco. -Ah no, porque dice una dirección y usted me está diciendo otra. -No, es que todavía no hice el cambio de domicilio y estoy

en lo de mi mamá. Perfecto, puede ser. -¿Y qué está haciendo por acá maestro? Yo tenía mi táctica. No, estoy esperando a mi novia que ya viene. -Ah su novia, ¿y quedaron en verse acá? -Sí, a las seis de la tarde. -Ah, como son seis y veinte puede tardar un poquito. Si quiere le hacemos compañía y charlamos un poquito acá. Si es caco y estaba pensando otra cosa se va al cuerno. La señora se pone contenta porque se fue, chau, tomamos ese lugar. Ahora no lo podemos hacer, somos policía de consenso. Hasta la denuncia de la mujer todo bien, yo me hago presente y me pongo en la esquina, enfrente de él y empiezo a observar qué está haciendo pero ya no le voy a pedir la documentación, se dirigen de mal modo. Entonces uno, evita cierto tipo de problemas porque salís perdiendo vos. La presencia tuya ya les molesta”.

Si bien, según afirma Alberto, el protocolo de actuación parece ser bastante conocido, también lo son las formas de evadir “los problemas” que surgirían de considerar impertinente el abordamiento policial. Se deja de lado la prevención del delito por considerarla generadora de ciertos malestares frente a los cuales la/el agente deberían responder en un futuro sola/o ya que el sentimiento bastante extendido es el de la falta de protección de la institución. Esta sensación la expresa Sebastián diciendo:

“A lo que voy con esto es que sí, estamos desprotegidos, más con la justicia. La justicia tira más para el lado del delincuente que para nosotros. Así que hoy en día, ¿qué trata de hacer el policía? Trata de no hacer nada. Acá en La Plata me dijeron todos “tené cuidado, no detengas a nadie porque los juzgados ahí son medios garantistas”.

b) 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, 1996:63). 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, 1996:61) con una gran connotación revolucionaria, ya que permitieron que las mujeres se deshicieran del biologicismo imperante y de su discurso de lo “natural”. La distinción entre natural y cultural “fue liberadora, porque la asociación durante siglos del hombre con la cultura y la mujer con la naturaleza parecía obligar a pensar que la mujer era el sexo por antonomasia, apenas susceptible de análisis histórico porque el carácter de sus actividades variaría muy poco a lo largo del tiempo o entre una formación social y otra” (Rivera Garretas, 1994:54).

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 (1994:26) 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. 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...”.

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, 1996:64). 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 impulsividad 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. En las entrevistas analizadas, extensas fueron las opiniones sobre la apertura de un nuevo aunque pequeño espacio de poder para las mujeres en los puestos jerárquicos de toma de decisiones. Sin embargo, este poder es reciente en el tiempo y parece ser puesto en duda sobre la forma en que fue conseguido por los policías varones.

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”.*

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, 2004:58).

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).

Incluye, también las expectativas que se tienen respecto de las características, aptitudes y del comportamiento de los hombres y de las mujeres (feminidad y masculinidad). 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, 1997). 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

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, 1996:65). 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. 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, 2014:43). “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., pág. 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 (2014:35), 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”.

Rivera Garretas (1994:27) recupera una hipótesis desarrollada por Collier y Yanagisako (1987), en la cual se afirma que género y parentesco son categorías analíticas indivisibles. Ante lo cual sostiene “(...) Si género y parentesco se construyen mutuamente, el eje del discurso de género es discurso masculino, discurso masculino coherente con el modelo de parentesco patriarcal, de manera que el eje de la historia escrita desde la teoría de los géneros es primariamente un eje discursivo patriarcal” (Rivera Garretas, 1994: 27). Como consecuencia, la organización social basada en el género da como resultado dos sociedades asimétricas. El género masculino predomina sobre el femenino. “En todas partes los hombres tienen poder social sobre las mujeres, poder social que en el orden patriarcal suele ser confundido con la autoridad. Sería precisamente la carencia de poder/autoridad una causa fundamental de la perpetuación de la subordinación social de las mujeres en ese orden sociosimbólico. Esto quiere decir que aunque ciertamente algunas mujeres tienen y han tenido bastante influencia y bastante poder, esta influencia y este poder no están nunca culturalmente legitimados” (Rivera Garretas, 1997: 56). Esto queda evidenciado en las palabras de Alberto:

“La mujer policía, policía bien instruida y con vocación de servicio es un compañero más, no tiene sexo, no tiene género”.

En realidad lo que Alberto quiere expresar con lo dicho no es que la policía sea asexuada. 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.

La autora, cita a Joan W. Scott (1969) quien afirma que el poder que las mujeres poseen tiende a ser percibido como manipulador, disruptor de las relaciones sociales, como ilegítimo o como fuera de lugar y escasamente importante -“poder detrás del trono”-.

Para Burin (1996:65) en el inicio de la década de los 90, el análisis de género se centró en tres ejes significativos de entre múltiples enfoques existentes: el de los roles de género, el de los roles triples y el de las relaciones sociales de género. Esto es así porque el género jamás aparece en su forma pura, sino entrecruzado con otros aspectos determinantes de la vida personal: historia familiar, oportunidades educativas, nivel socioeconómico, entre otros. Del primero de los marcos, se obtiene la evidente segmentación de numerosas actividades desarrolladas según género –*división del trabajo en razón del género*–, alude a qué tareas y roles son asignados a las mujeres y a los varones en función del género– tanto como sobre las diferencias en el tiempo invertido por varones y mujeres en las distintas esferas de la vida social. Dejó ver, también las *brechas de género* que existen en el acceso y control de los recursos (Faur, 2007).

El enfoque de género importará en tanto sea aplicado al estudio y desarrollo de políticas públicas ya que cuando nos referimos a ellos aludimos a los estudios de las relaciones entre el género femenino y el género masculino de forma relacional (Burin, 1996:64). En este caso, tiene como propósito

analizar las hipótesis, procedimientos y prácticas sociales que han excluido, marginado o tergiversado a las mujeres como sujetos o actores de las políticas públicas. Importarán, para la presente investigación, los mecanismos institucionales, formales e informales, que estructuran la desigualdad entre sexos al interior de la PPBA.

Las políticas con perspectiva/enfoque de género han visto acrecentar su importancia a partir de los años setenta, época en la cual los organismos internacionales ligados a la ONU -tales como la OIT, la FAO, PNUD, entre otros- han incluido en sus conferencias directrices y lineamientos de trabajo con mujeres, hasta la adopción en los años noventa de la perspectiva de género como uno de sus criterios en la definición de desarrollo. Gran parte de las nuevas orientaciones en políticas de integración de la mujer al desarrollo se han desarrollado en los años ochenta, razón que explica el apelo a la figura de la mujer como madre, librando al Estado de buena parte de las responsabilidades que tuvo que asumir en los años setenta -cuando las políticas de bienestar comenzaron a asumir el principio de igualdad entre hombres y mujeres- y depositándolas en la familia (Incháustegui Romero, 1999). Nuestra cultura ha identificado directamente a las mujeres en tanto sujetos, con la maternidad. Nuestra cultura patriarcal 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, 1996:70).

En la enumeración de los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), formulados por la ONU en el año 2000, existe uno que hace referencia a lo tratado: Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer. En la Argentina, los ODM son nueve, formulándose el arriba mencionado como el objetivo de: Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer.

Estos cambios en las organizaciones internacionales, a partir del acuerdo en introducir el enfoque de género manifiesta “el paso en la consideración de que el tema de la equidad de las mujeres es un asunto de mujeres, para ser reconocido como un asunto de interés general, un asunto de hombres y mujeres que debe ser combatido o abordado concertadamente. En este sentido, la equidad no es una demanda de grupo, sino un objetivo del desarrollo” (Incháustegui Romero, 1999:110).

Incháustegui Romero (1999) afirma que es útil introducir en el análisis de las políticas, la categorización sugerida a partir de una teoría de las necesidades por autores como Molyneux, haciendo una distinción entre:

- Políticas ligadas a los intereses de las mujeres en pos de modificar la condición actual y arribar a la emancipación y la equidad, buscando redistribuir recursos y oportunidades. Tienden a la abolición de las jerarquías de género, son ejemplo de las mismas: derechos reproductivos y sexuales e las mujeres; la democratización de la familia y de las responsabilidades domésticas; el reconocimiento simbólico público de la mujer; la eliminación de las formas institucionalizadas de la discriminación de la mujer en el ámbito público político, en el trabajo, en el mundo financiero, político y militar, entre otras.
- Políticas ligadas a las necesidades en función de la situación actual de las mujeres, que usan como soporte de la intervención las necesidades prácticas de éstas, pero que también refuerzan las desigualdades establecidas en la división del trabajo y de los recursos entre los sexos. Aquí se encuentran las políticas destinadas a regular la reproducción femenina; la organización de servicios sociales que liberan a las mujeres de cierta parte de la carga doméstica (cuidado temporal de menores y ancianos) en pos de facilitar su ingreso en el mercado de trabajo, entre otras.

Es necesario aclarar que la autora no expresa que las últimas deban desestimarse porque no contribuyen al fortalecimiento de la autonomía de la mujer y al establecimiento de la equidad entre los sexos, pero no podemos quedarnos sólo con éstas, sino que es necesario desplazarse hacia cuestiones más polémicas como son los derechos sexuales y reproductivos y la eliminación decidida de las formas institucionalizadas de discriminación. La importancia radica en que se tome a la mujer como actor activo, en cómo ingresa la categoría “mujer” en los modelos de política y cómo se conceptualiza y articula el ámbito doméstico dentro de estos. Además, el enfoque supone que también sean incluidas “medidas y programas centrados en los hombres, que se visualizan como necesarias y complementarias en la medida en que favorecen la igualdad” (Incháustegui Romero, 1999:111).

c) Discriminación positiva o Acción positiva

A fin de revertir la discriminación existente surge como concepto y como medida a aplicar la discriminación positiva o acción positiva. Ésta tiene origen en EEUU en 1965, en un discurso del presidente Lyndon Johnson, quien enfatizó la importancia de la igualdad en los resultados, como forma de garantizar igualdad de condiciones a la minoría negra. Bonnacorsi (2007) utiliza este término para definir la acción contraria a las formas de discriminación y para referirse al “conjunto de medidas que son diseñadas y aplicadas para corregir una situación de discriminación de un colectivo social por su condición sexual, de etnia, raza o religión”.

Osborne (1997) 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 [...]”. 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. *La discriminación por razón de género* se refiere al trato desigual, exclusión o preferencia que perciben varones o mujeres debido al género, pudiendo tener como consecuencia la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades en el empleo.

La discriminación por género puede ser:

-*Directa*: ocurre cuando en la legislación o en la práctica, la diferencia es explícita. Generalmente, no es fácil encontrarla en esta forma ya que está prohibida legalmente en la mayoría de los países.

-*Indirecta*: tiene lugar mediante normas y prácticas aparentemente imparciales, que en realidad, dan ventajas a un género sobre otro. “No resultan necesariamente de actitudes discriminatorias adoptadas de forma intencionada, sino que provienen básicamente de hábitos sociales” (Osborne, 1997:71).

Sin embargo, pese a que la discriminación en razón de género pareciera ser, a simple vista el único originador de abuso de autoridad, Sabrina afirma lo contrario. Parece que, según ella la discriminación no viene dada sólo por el género (aunque es su principal demostración) sino por la jerarquía. Asevera esto diciendo:

“¿Viste que ahora reescalafonaron a un par? Y por ahí hay compañeros míos que hace dos días eran subteniente como yo y les dieron una jerarquía más y ya no te hablan, tenés al que no te habla, te tratan mal y vos decís pará, ¿vos te acordás que hace dos semanas atrás estábamos tomando un mate en el móvil? (...) ¡Ridículo!”.

Sin embargo, 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. Ezequiel es uno de los que manifiestan esta idea:

“Estamos hablando de una fuerza que tiene cien mil efectivos y obviamente no se puede resguardar a todas las mujeres pero algunas tienen el privilegio de estar en una oficina. Otras no y lamentablemente les toca salir a la calle con un compañero”.

Lo que expresa Ezequiel no es en realidad una discriminación positiva, ya que no reconoce que algunas mujeres poseen verdadera vocación de servicio en la calle, de servicio público, de comando y de tareas operativas.

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

Al considerarse a las mujeres como grupo minoritario, no podemos dejar de considerar la creación de medidas correctoras y reparadoras de agravios que se perpetúan en el tiempo.

Para aclararnos sobre qué versan, Bonnacorsi (2007) dice: “Las medidas de acción positiva se proponen fomentar la igualdad de oportunidades completando la igualdad de trato, pero, al mismo tiempo, estableciendo reglas favorables a la mujer con una finalidad igualadora en los resultados”. Sobre esto, también Osborne (1997:53) expresa: “Cuando se habla de acciones positivas se está pensando que las políticas tradicionales conducentes a la igualdad de oportunidades, cuyo objetivo es la igualdad de condiciones del punto de partida, resultan insuficientes en situaciones en las que se parte de una desigualdad real sustantiva”. 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.

d) Sobre las políticas de cuidado

La cuestión del cuidado es un concepto complejo debido a que posee múltiples dimensiones. Primeramente debemos mencionar que el cuidado es, un derecho universal que se basa en la facultad que tienen los individuos de recibir y de ejercer el cuidado en condiciones igualitarias y dignas. Tanto los varones como las mujeres son capaces de cuidar –por lo tanto deben hacerlo–.

En algunos casos, como en el cuidado de los hijos e hijas o de progenitores adultos mayores, ambos sexos tienen idéntica obligación legal de asumir el cuidado (Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012:10). Sin embargo, al interior de la familia esto no se plantea, muchas veces, como un escenario de igualdad. No hay negociación en la distribución de los tiempos sino imposiciones. Tal es el caso de Ezequiel y su esposa:

“Mi señora no tiene trabajo, pero a su vez yo tampoco quiero que consiga porque que consiga sería un problema. Por ahí estaríamos mejor en lo monetario, en lo material pero Mateo no tendría quién lo lleve al colegio, quién lo vaya a buscar, quién lo lleve a fútbol, quién lo eduque, tendría que estar de acá para allá y no me gusta. Prefiero hacer el sacrificio yo y que mi señora se encargue y le dé una buena educación a mi hijo”.

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 hrs 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”.

De un modo bastante similar a Amparo, Sebastián afirmaba sobre la existencia de mayores obstáculos para la mujer en policía:

“Sí sé también pobres, tienen hijos, que tienen que llegar a sus casas, cocinar, planchar y atender a los pones y acá en este trabajo a nadie le importa”.

Sebastián pone en evidencia, así, los múltiples obstáculos que la mujer encuentra en su camino. 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 en 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 refiere 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 componentes 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 discapacitadas/os) 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.

Aguirre (2005:6) clasifica el cuidado en dos grandes tipos: el cuidado proporcionado a niñas, niños y adolescentes en el que junto a la obligación hay una fuerte fuente de gratificación y por otro lado, el cuidado que se dedica a la atención para hacer frente a una enfermedad, crónica o aguda, llamado cuidado asistencial. Nos parece que, además de estas dos clases mencionadas, el cuidado que se proporciona a las personas independientes o autónomas es una categoría de análisis que no puede invisibilizarse.

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 (2004:2) 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”. Por lo tanto, 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.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) realizó en el tercer trimestre del 2013 una Encuesta sobre Trabajo no remunerado y uso del tiempo con el objetivo de reunir información acerca de la participación y del tiempo destinado por las personas de 18 años o más a las tareas domésticas, al cuidado de miembros del hogar y al trabajo voluntario³. La encuesta reveló que mientras las mujeres dedican un 76% de su tiempo al trabajo doméstico no remunerado, los hombres lo hacen en un 24%. La participación de las mujeres es siempre mayor, aunque las variables de análisis se modifiquen según edad, nivel educativo alcanzado, presencia de menores o mayores en el hogar, entre muchas otras variables. En los últimos años, también se ha estudiado el rol de las abuelas cuidadoras que desempeñan un papel importante en el cuidado de integrantes dependientes del hogar. Sin embargo, y a pesar de otros cambios culturales en la sociedad, no se han producido grandes avances en la

³ Las estadísticas sobre uso del tiempo han tomado impulso a partir de la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995) en la que se insta a los países a hacer estudios periódicos sobre el uso del tiempo para medir cuantitativamente el trabajo no remunerado y mejorar la captación de información sobre las contribuciones de mujeres y hombres a la economía. (Indec, 2014:1).

incorporación de los varones a las tareas de cuidado (Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012:11). Generalmente, al interior de los hogares, se crea una red de cuidados que involucra a las mujeres de la familia.

El cuidado se apoya en la división sexual del trabajo: las mujeres son las principales encargadas de dedicar tiempo para cuidar, variando las formas de respuesta en los diferentes estratos sociales, porque existe la creencia extendida -y errónea- de que las mujeres están naturalmente mejor dotadas para llevar adelante estas tareas de cuidado, en sus roles de madres y/o abuelas (Gherardi, Pautassi y Zibecchi, 2012:10). La antropóloga Marta Lamas señala que la construcción social de lo femenino está íntimamente vinculada a la idea de abnegación: “La palabra abnegación quiere decir negarse a sí misma. Se niegan a sí mismas porque, además, encuentran una gratificación muy fuerte en la maternidad. El mandato de la feminidad tiene que ver con posicionar la maternidad como el destino principal de la mujer, con rebajar el tema del trabajo a una ayuda para la economía familiar, para traer más dinero a casa, pero no como una cuestión de desarrollo personal, porque eso se ve como egoísmo” (Ministerio de Seguridad de la Nación, 2014:16).

La persistencia de la creencia de que las mujeres están mejor dotadas para llevar adelante estas responsabilidades, ha llevado a que las mujeres se “especializaran” en los servicios de cuidado. Este fenómeno social se traslada al sector del mercado, donde las mujeres son en mayor proporción las que trabajan en oficios y profesiones que implican el cuidado del otro: enfermeras, maestras, niñeras, cuidadoras remuneradas, empleadas domésticas (ibíd.). Por otro lado, los hombres son los proveedores de recursos económicos para el hogar, producto de la venta de su trabajo en el mercado laboral. Es decir, la mujer está confinada al ámbito privado –el hogar- y el varón habilitado para desempeñarse fuera de él. Se desprende de esto, que el cuidado está basado en un régimen familiarista, cuya característica principal es el cumplimiento de la responsabilidad de proveer cuidado por las familias, y dentro de ellas, las encargadas son las madres. En contraposición a este régimen se halla el modelo desfamiliarizador, en el cual el cuidado se externalizó hacia las otras dos esferas de la tríada, es decir, hacia las instituciones públicas y hacia el mercado. Además, estos regímenes poseen otras características, desarrolladas

por Aguirre (2005:9) los supuestos ideológicos del régimen familiarista son la centralidad de la institución del matrimonio legal y una rígida división sexual del trabajo. Se admiten intervenciones públicas dirigidas a las familias con carácter subsidiario. En cambio, el supuesto ideológico del régimen desfamiliarizador es el cuestionamiento de la separación privado-público lo cual conduce al planteo de políticas activas. La base de la admisión de beneficios en el primer caso es la necesidad y se contemplan medidas dirigidas a proteger a las madres jefas de hogar. En el segundo, la base de admisión de derechos es la ciudadanía o la residencia y los beneficios se otorgan a los individuos. El trabajo asistencial de cuidado en el régimen familiarista es no remunerado y la unidad que recibe los beneficios es la familia, mientras que en el desfamiliarizador el trabajo es remunerado siendo la unidad que recibe los beneficios el individuo. El primer modelo es sostenido por religiosos y conservadores y el segundo por un conjunto de actores entre los que se cuentan el movimiento de mujeres, feministas, empresas proveedoras de servicios y trabajadores de las mismas y las organizaciones de autoayuda y de familiares de enfermos. En el primero no se mide el nexo existente entre familia y bienestar, en el segundo modelo es posible realizar mediciones directas o indirectas de la contribución de las familias a la economía y a la sociedad a través de diferentes indicadores como la cobertura de los servicios, el uso del tiempo en las actividades de cuidado, la demanda potencial y real de servicios.⁴

Dado que el valor que el trabajo del cuidado no aparece en las cuentas nacionales y que por lo tanto no es remunerado, coloca a las mujeres en una posición de no valorización de su trabajo y lo naturaliza como un rol propio de su género. Como afirma Fraser (2000), la falta de reconocimiento implica subordinación social e imposibilita participar como igual en la vida social. Cuando las mujeres logran incorporarse al mercado de trabajo, lo hacen en inferioridad de condiciones respecto al varón.

⁴ Es importante tener en cuenta en este punto, el trabajo de Martínez Franzoni (2008), quien realiza un análisis de los regímenes de bienestar en América Latina, basándose en las dimensiones de mercantilización, desmercantilización, y desfamiliarización. A partir de estas dimensiones, el análisis concluye que la Argentina se halla en el primer grupo/tipo de régimen.

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.

Burín (1996) afirma que a partir de la Revolución Industrial comienzan a verse diferenciados dos ámbitos de producción y de representación social: el doméstico y el extradoméstico con la consecuente creación de dos áreas, una para los varones y otra para las mujeres. Es también en dicha etapa donde comienzan a constituirse las familias nucleares, con los procesos socioeconómicos asociados a ella particularmente los de urbanización y de industrialización creciente. Dichas familias patriarcales, fueron estrechando sus límites de intimidad personal y ampliando la especificidad de sus funciones emocionales. De esta forma, el contexto social de las mujeres se redujo en tamaño y perdió perspectiva: sus roles quedaron centrados en los familiares y domésticos, centrándose en el cuidado de los niños y de los hombres (sus padres, hermanos, maridos). Su ámbito de desempeño queda entonces, recortado a la esfera privada. Junto con esto, se fue conformando un conjunto de prescripciones respecto de la “moral familiar y maternal”. Al movimiento de afectos “inmorales” del mercado laboral extradoméstico –repleto de rivalidades, egoísta e individualista- se opuso una “moral” del mundo doméstico, donde las emociones prevalecientes eran el amor, la generosidad, el altruismo, la entrega afectiva, lideradas y sustentadas por las mujeres.

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, 2004:49). Burin cita el trabajo realizado por Wainerman (1994) en el cual se compilan investigaciones realizadas en Argentina que indican que las mujeres ya no abandonan sus puestos de trabajo cuando tienen hijos, sin embargo, en las parejas estudiadas ellas disminuyen su dedicación horaria al trabajo, en favor del cuidado de los niños, o bien, aunque conserven la misma dedicación horaria previa al nacimiento de su hijos, el tiempo poslaboral prosigue con una intensa energía psíquica de cuidados y atención de las necesidades de los niños. Es decir, mientras ellas tiene a cargo, fuera de sus trabajos, la tarea del cuidado de sus hijos, sus maridos habitualmente

dedican esos horarios a desarrollar alguna otra actividad laboral, o bien a hacer cursos de perfeccionamiento. De modo que, en la pareja, mientras ellas avanzan en el desarrollo de la carrera maternal, ellos avanzan en el desarrollo de su carrera laboral.

En muchos casos, las mujeres están sobrecalificadas, sin embargo, cuando tienen niños pequeños, renuncian a puestos jerárquicos para dedicarse al cuidado de los hijos. En los casos en los que igualmente intentan sostener tales posiciones laborales, el sentimiento de culpa, de sobre esfuerzo y de frustración es tan demandante que pueden llegar a desarrollar enfermedades psicosomáticas. Sin embargo, como esto queda oculto en nuestras sociedades, se habla de un “costo invisible”⁵.

América Latina se halla atravesando una “crisis de cuidado”, fenómeno que posee dos aristas: la primera es la demográfica caracterizada por el envejecimiento de la población y el descenso de la tasa de fecundidad; y la segunda son los cambios producidos en el mercado laboral con la creciente incorporación de las mujeres en el mismo, sin por esto ver disminuidas sus obligaciones en el ámbito intrahogar. Aguirre (2005:3) afirma que la crisis económica de la región, las transformaciones de los Estados y la orientación de las políticas sociales en las últimas décadas se encaminaron a privatizar la responsabilidad por el bienestar, transfiriendo tareas del Estado hacia las familias o no haciendo frente a nuevas necesidades que no pasan a ser consideradas como derechos sociales, todo esto se traduce en un déficit de cuidados. Con referencia a los cambios demográficos que se vienen produciendo hace ya varias décadas, dicho autor afirma (pág. 4) que es objeto de preocupación el incremento de los gastos sanitarios y asistenciales y el creciente peso de los trabajadores inactivos dentro del sistema de seguridad social. Y, con respecto a la presión sobre las familias agrega que la misma está en aumento por el “envejecimiento dentro del envejecimiento” que refiere al aumento de las personas mayores de 75 o de 80 años dentro de la población mayor. Esta población cuenta cada vez con mayor número de población femenina (feminización del envejecimiento) debido a las crecientes diferencias favorables a las mujeres en la esperanza de vida.

⁵ Es una lucha aún vigente para las feministas, la incorporación del trabajo de cuidado a las cuentas públicas nacionales como una forma de contabilizar el valor de las tareas desempeñadas al interior del hogar

Todos estos fenómenos dan como resultado una mayor cantidad de personas que cuidar, debido a un aumento de la esperanza de vida, menos mujeres que se hagan cargo del cuidado (déficit de cuidado), mayores reclamos de no ser las únicas proveedoras del servicio y mayores demandas por ver ampliada su autonomía. Esto último queda manifestado en la elevación de los niveles educativos de la población femenina. Aguirre (2005:4) afirma que este fenómeno coloca en nuevos términos la pregunta acerca de las obligaciones que le caben sobre el de cuidado a las familias y al Estado. En todos los países de la región la tasa de actividad de las mujeres entre 20 y 44 años de edad con hijos aumentó en los últimos años, así como la aspiración de autonomía económica y posibilidades de desarrollo personal.

Debemos sumar que el Estado provee muy deficientemente de la tríada de requerimientos: tiempo, recursos y servicios para cuidar sólo a los trabajadores asalariados formales. Es decir, que el servicio de cuidado aparece como derivado de una condición laboral. De este modo, la única posibilidad para las familias de bajos recursos –cuya/o jefa/e está desempleada/o o empleada/o en el mercado informal- es que la mujer del hogar se haga cargo del mismo, dificultando la inserción de la misma en el mercado laboral. Cuando los recursos económicos lo permiten, el trabajo del cuidado se externaliza, generalmente hacia otras mujeres. Todas/os las/os entrevistadas/os concuerdan con que el trabajo policial afecta la vida familiar y matrimonial. Si bien existe alguna política pública expresada en forma de normativa laboral, es incumplida. Las llamadas políticas de conciliación entre vida laboral y familiar no encuentran cumplimiento de forma homogénea dentro de la institución. Queda a criterio del jefe su aplicación. Por lo tanto, los permisos se convierten en un beneficio de difícil obtención. Lo mismo ocurre con el acceso a los servicios de guardería/jardín de infantes, existe sólo uno de cada uno (ubicados en esta Ciudad) para todos los miembros policiales y las/os empleadas/os del Ministerio de Seguridad y todas las dependencias a su cargo, para toda la Provincia de Buenos Aires. Por lo tanto, el número de niñas/os que pueden cuidar es irrisorio y en la mayoría de los casos, dependiente de un “contacto” para su ingreso. De esto se desprende que el régimen de cuidado que se promueve es de tipo familiarizador.

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. Alfredo lo explica diciendo:

“Ya te digo que los que están los dos en policía tenés una comprensión total, entonces además de una pareja tenés un camarada”.

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 periódicamente 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. Estas dificultades son mencionadas tanto por Ezequiel como por Sebastián:

“Lo ideal sería hacer 48 horas semanales que es lo que pide la institución pero bueno, como estamos tan bajos en el sueldo si o si tenemos que hacer adicional o Cores sino es imposible vivir, sostener una familia” (Ezequiel).

“(…) en realidad nosotros los comandos tenemos que trabajar 48 horas semanales pero al pasarte te compensan con horas cores, que yo no las quiero. No las quiero no porque no las necesite, prefiero estar en mi casa, pero en algunos destinos como en comisaría o en otros lados que te necesitan te obligan a hacerlas, te recargan, te notifican y te tenés que quedar” (Sebastián).

Puede entonces, que esta consideración de los bajos sueldos sea uno de los motivos principales de dejar que las tareas de cuidado se resuelvan de manera intrahogar porque la posibilidad de externalizarlo es cuasi nula.

Capítulo II: Breve recorrido por la historia de la Policía Bonaerense

Período de conformación de la PPBA

En 1880 se separa a la policía de la Provincia de Buenos Aires respecto de la de Capital, dándose origen de esta forma a las fuerzas provinciales. En sus comienzos, los jefes policiales designados pretendieron hacer de la policía una fuerza centralizada, con poder de mando. Sin embargo, esta intención de aumentar sus cuotas de poder generaba malestares en las autoridades ejecutivas que intentaban limitar los márgenes de maniobras. Mayor fue su grado de autarquía en la etapa de los gobiernos conservadores, durante la década de 1930, debido a la necesidad que estos gobiernos tenían de utilizar los recursos y el aparato de control desarrollados por la institución policial para amedrentar, perseguir y proscribir a los opositores políticos (los comunistas fueron el principal blanco a perseguir). La autonomía con la que contaban los jefes policiales era, sin embargo, muy limitada. Esto, debido a que les debían el favor del nombramiento a los políticos locales –para esta época eran inexistentes los centros de formación- junto con la paga de sus salarios, hecho que los ponía bajo su dependencia. Inútiles fueron los intentos de reorganizar las fuerzas y de hacer transparente la designación de sus miembros, había poca información sobre la policía, no se sabía cuántos efectivos habían en la provincia, las comunicaciones entre las comisarias eran débiles y las actividades ilegales fueron imposibles de erradicar, además la intervención federal a la provincia de Buenos Aires el 7 de marzo de 1940, dejó pendientes muchos de los cambios deseados (Barreneche, 2010).

Con la llegada de Perón al poder, se produce un nuevo intento de reorganizar la fuerza, apartándola de la corrupción que la caracterizaba. Domingo Mercante, gobernador de Buenos Aires, designó para esta tarea a Adolfo Marsillach, también militar, quien utilizaría su formación para pensar cómo modificar la situación imperante. “Las claves del cambio de la organización policial fueron la centralización, el reforzamiento de la autoridad jerárquica y el afianzamiento del sistema de escalafones, todo ello conforme a

los lineamientos del orden y la doctrina militar. Uno de los objetivos principales de la reforma fue el de cortar lazos entre las autoridades policiales locales y los dirigentes políticos (...). Se buscó reorganizar la policía para que respondiese exclusivamente a los lineamientos de la máxima autoridad provincial y se identificase con los postulados del peronismo (...)" (Barreneche, 2010:42). Una vez más, la policía estaba ligada al gobierno de turno, sirviéndole de control ante la propagación de grupos opositores. Las reformas aplicadas por Marsillach se mantuvieron por varios años, intentando hacer de la fuerza un ámbito laboral más meritocrático y no tan estrechamente ligado a la voluntad y poder de las autoridades locales. Fue durante la jefatura de Marsillach en donde se incorporan las mujeres a los cuerpos policiales. "Las tareas de las nuevas integrantes consistían en la atención de otras mujeres y menores en conflicto con la ley. Esto no era causal, ya que se les atribuía mayor sensibilidad a la hora de tratar con sus pares de género y una capacidad de aproximación maternal al problema de la minoridad" (Calandrón y Galeano, 2013:2). Durante la etapa del primer peronismo, aumentó el número de oficiales, sin embargo "más allá de las cifras, del discurso, del incremento de los controles y de los nuevos sistemas de promoción jerárquica, poderosas fuerzas se resistían a los cambios en marcha, o bien los aceptaban en la medida que no alterasen algunas prácticas claves de la labor policial" (Barreneche, 2010:45). Tales prácticas seguían siendo las actividades ilegales antes mencionadas, las apuestas ilícitas que servían de fuente de financiamiento para la policía.

Al ser Perón derrocado, la autodenominada Revolución Libertadora interviene la policía bonaerense, apartando de la fuerza a muchos oficiales peronistas y eliminando del plan de estudios formativo, implementado durante dicha etapa, las materias referidas a la doctrina justicialista. Además, se eliminan en este período las secciones femeninas. "Inoperancia fue la categoría con la que la cúpula institucional las descalificó, en una operación discursiva que las homogeneizaba entre sí y las igualaba en la deshonra" (Calandrón y Galeano, 2013:2). Pese a esta disposición, muchas mantuvieron sus puestos y comenzaron a reclamar para que se igualaran las condiciones de trabajo respecto a sus pares varones. Así, su imagen comienza a construirse por dos vías distintas. "Desde la cúpula se les marcó el camino vocacional a seguir; o

sea, una policía femenina y maternal para ocuparse de los más débiles en el mundo del desorden. Por el otro, el reclamo que, desde abajo hacia arriba, buscaba igualar las condiciones de trabajo con los hombres, como también el acceso a beneficios laborales asociados a una de las regiones más sagradas del *métier* policial: la vocación de servicio” (Calandrón y Galeano, 2013:2). Se creó el Servicio de Informaciones de la policía para recopilar los legajos sobre actividades políticas, así también aumentó el número de edictos policiales para restringir los derechos a la libertad de movimiento y de expresión. Más adelante, este Servicio pasó a denominarse Dirección de Inteligencia de la Policía de la Provincia de Buenos Aires (DIPBA), “el cual fue un extenso y pormenorizado registro de espionaje político – ideológico sobre hombres y mujeres a lo largo de medio siglo. La DIPBA fue creada en agosto de 1956 y funcionó hasta que, en el contexto de una reforma de la Policía de la Provincia de Buenos Aires en el año 1998, fue disuelta y cerrado su archivo” (Sitio web de la comisión por la Memoria)⁶

“De esta manera, hacia finales de la década del cincuenta, se comenzaba a contemplar el proceso de profesionalización de la policía de la provincia de Buenos Aires. De allí en adelante, esta fuerza iba a ser institucionalmente funcional a los intereses cívicos-militares que detentaron el poder desde entonces” (Barreneche, 2010: 49).

Como se viene argumentando, la policía no dejó de ser –desde sus orígenes- funcional y subordinada al poder político de turno. No fue distinto el accionar de la PPBA durante la última dictadura militar. “La modalidad de lucha contra el delito, a partir del ’76, se llevó adelante en una especie de compromiso en el que la policía bonaerense constituyó una pieza clave del aparato terrorista estatal que dependía del I Cuerpo de Ejército con jurisdicción en la Provincia de Buenos Aires. Bajo la órbita de la jefatura de la policía, a cargo del Coronel Ramón Camps, y de la Dirección General de

⁶ El 10 de junio de 1999 la Cámara Federal de Apelaciones de La Plata dictó una medida de NO INNOVAR sobre el Archivo de la DIPBA, por considerar que los documentos allí existentes podrían aportar pruebas para los Juicios por la Verdad que se estaban desarrollando. En diciembre del año 2000, el gobierno provincial transfirió el Archivo a la Comisión Provincial por la Memoria para que hiciera de éste un “Centro de información con acceso público tanto para los afectados directos como para todo interesado en desarrollar tareas de investigación y difusión” (Ley 12.642). En el año 2003 fue levantado parcialmente el secuestro de la Cámara Federal de Apelaciones, que continúa temporariamente sobre el período 1976/ 1983(Sitio web de la Comisión por la Memoria).

Investigaciones, a cargo del entonces Comisario Miguel Etchecolatz; funcionaron ocho centros clandestinos de detención. Al contrario de lo lógicamente esperable, dada la recomposición del Estado de Derecho, esa modalidad autoritaria y perversa se actualizó en los años siguientes” (Calandrón, 2008:16). Con la vuelta a la democracia, algunos de los altos jefes vinculados con la dictadura son apartados de sus cargos, no ocurriendo lo mismo con los mandos medios.

En los 90, Calandrón (2008) habla de la deconstrucción de la bonaerense. Proceso en el cual, la imagen de la PPBA comienza a deteriorarse, perdiendo autoridad en la sociedad debido a su involucramiento en casos de gatillo fácil y en operaciones vinculadas al terrorismo, como fue el caso AMIA donde doce policías fueron procesados. También fue muy importante el caso Cabezas, periodista que aparece muerto en Pinamar, y en el cual la policía estuvo involucrada. Todo esto ocurre en un contexto de gran debilidad institucional del Estado y en donde la clase dirigente estaba imposibilitada de conducir políticamente a la fuerza. “El quiebre del monopolio estatal de la provisión de seguridad también jugó en el mismo sentido: la desintegración de sectores populares y la concentración de riqueza generaron la proliferación de empresas de seguridad privada (a lo que se sumaba la falta de regulación estatal de dichas empresas)” (Calandrón, 2008:20). Tal fue la crisis, que Eduardo Duhalde, siendo Gobernador de la Provincia de Buenos Aires, se vio obligado a decretar el “Estado de Emergencia” para la policía. Frente a esta disposición y debido a la gran desorganización interna, surge la necesidad de encarar un nuevo plan de reformas. Insignificante fue lo que pudo implementarse mediante la Ley de Emergencia Policial ya que las redes de criminalidad habían penetrado y se habían enquistado en la fuerza. Es en la década del 90 cuando la seguridad pasa a ser un tema candente en la agenda política.

El Plan de Reorganización General del Sistema Integral de Seguridad e Investigación de los Delitos de la Provincia de Buenos Aires, presentado 1997, fue un nuevo intento de organizar la institución policial. Simultáneamente a su sanción, se presentaron una variedad de otros planes, ya que los políticos perciben que la seguridad es un tópico fundamental en sus discursos (Galeano, 2005). En 1998 presentan la Ley de Seguridad Pública que disponía la

disolución de la PPBA. Tal medida, de semejante envergadura, fue resistida por varios actores políticos.

Dentro de las reformas impulsadas, en 1997/1999, por medio de la reforma de la Ley de Ministerios, se disolvió la Secretaría de Seguridad y se creó el Ministerio de Justicia y Seguridad –posteriormente dividido en dos-. El desembarco de técnicos e intelectuales en la conducción de las recientemente creadas secretarías permitió la apertura de la cuestión más allá del único enfoque policial antes existente (Calandrón, 2008). Así, en 1998, por medio de un convenio entre el Ministerio de Gobierno y el Consejo Provincial de la Mujer, se dispuso la creación de Comisarías de la Mujer, cuyo principal objetivo era intervenir en los delitos de carácter privado y acción pública cuando las víctimas fueran mujeres, menores e integrantes del grupo familiar. En el año 2000, se crearon cinco nuevas comisarías, con el nombre de Comisarías de la Familia para tratar específicamente los delitos en torno a ella. Sin embargo, es escasa la información que se encuentra respecto de éstas últimas ya que luego de un corto período de existencia se decidió en 2004 en un nuevo sistema: Comisarías de la Mujer y la Familia (Calandrón, 2014). Actualmente son 126 las Comisarías de la Mujer y la Familia, detalladas en el sitio web del Ministerio de Seguridad de la Provincia.

Calandrón (2008), afirma que las reformas de la policía entre 2004-2007, tuvieron como objetivos principales: la profesionalización de la policía con exigencias de mayor nivel educativo, con una orientación fuertemente desmilitizadora –resistida entre los oficiales de comando-; la reorganización institucional con objetivos de descentralización territorial y desconcentración burocrática. El último foco de las reformas fue disminuir los niveles de corrupción mediante la implementación de Políticas de Control Policial.

En 2002, dentro de las políticas implementadas para garantizar igualdad de trato, independientemente de cuestiones de género, la ley 25584 sobre Acciones contra alumnas embarazadas, dispone en su art. 1: “Queda prohibido en los establecimientos de educación pública del país, de cualquier nivel, ciclo y modalidad, toda acción institucional que impida el inicio o continuidad del ciclo escolar a cualquier alumna embarazada o por cualquier otra circunstancia vinculada con lo anterior que produzca efecto de marginación, estigmatización

o humillación”. Esto pudo –no sabemos en qué grado- beneficiar a las futuras policías en la finalización de sus estudios.

En 2007 se encara una nueva serie de reformas, tendiente a “romper una estructura pétrea, anquilosada, centralizada y vertical y reemplazarla por otra abierta, moderna, descentralizada y sometida a un potente control político gubernamental.” (Ministerio de Seguridad, 2007:9). “A modo de un mítico enemigo constantemente presente, la referencia a toda gestión policial anterior al año 2004 se conglomeró bajo la etiqueta de vieja institución” (Calandrón, 2008:32). Algunas de las nuevas disposiciones fue la descentralización educativa mediante la creación de nuevos centros de formación en la provincia, para que los alumnos del interior no debieran concurrir a la escuela Juan Vucetich. Así mismo se reordenan las prioridades en la enseñanza, primero el saber intelectual, luego el entrenamiento físico. Otra medida importante fue la unificación escalafonaria de oficiales y suboficiales, con el objetivo de ponerle fin a las confusiones que se generaban y a la amplia jerarquía existente. Se crean además, muchos centros para la profesionalización, “por decantación el sistema de seguridad anterior a la Reforma es comprendido como inexperto, mediocre y acientífico. Pero resulta evidente que de ningún modo una formación profesionalizada es negación, per se, de la preparación militar, sólo si ésta fuera además sedentaria, de jerarquía meramente consuetudinaria y no meritoria” (Calandrón, 2008:41).

Hacia 2010, asume al frente de la Superintendencia de Servicios sociales, organismo de bienestar social dependiente del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, la Comisaria General –máximo grado jerárquico-, Regina Zonta. Su ingreso, da comienzo al origen de una especie de liderazgo femenino en la fuerza.

“Los datos oficiales en la Policía de la Provincia de Buenos concuerdan con la hipótesis de ingreso cada vez más numeroso de mujeres, pero hasta ahora poco y nada se sabe sobre el modo en que ingresaron o el impacto que ha implicado en la organización de las actividades y en la transformación de los valores o estereotipos de género (...) aunque en Argentina la disponibilidad de datos acerca del personal policial es extremadamente escasa, contamos con indicios que nos hablan de un aumento progresivo en el ingreso de mujeres, lo cual para muchos actores institucionales y policiales provoca modificaciones en

la concreción de las metodologías de trabajo y en la imagen que las fuerzas policiales dan a la sociedad” (Calandrón, 2014:24).

Capítulo III: Conclusiones

Como se mencionó en los capítulos anteriores, los conceptos previamente delineados sirvieron como base teórica a partir de la cual se pudo comparar la práctica laboral real con ese deber ser. Este trabajo de investigación arrojó que aún existen brechas de género muy importantes dentro de la Policía Bonaerense, que, aunque no son las únicas generadoras de discriminación, son reales y sustantivas.

Existe un modo de ser policía ligado a la labor de comando, con mandos jerarquizados y una lógica machista. La mujer deberá pivotar en base a esto, encontrando lugares y espacios que la posicionen en un lugar de valorización. Sólo dependerá de ella y de cómo se pare en este escenario, las posibilidades que tenga de ser aceptada 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/os entrevistadas/os aparecieron múltiples formas de discriminación 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.

Al interrogar sobre las características que posee la institución policial encontramos que la mayoría de las opiniones giran en torno a la autoridad incuestionable que los subalternos deben a sus superiores. Hay una clara estructura vertical y machista, donde parece no haber lugar para las manifestaciones de descontento hacia los jefes. Éstos muchas veces, piensan nuestras/os interrogadas/os, no poseen la capacitación suficiente para evaluar el trabajo de sus empleadas/os o se olvidan de tratarlos humanamente. Concluyen que, simpatizar con el jefe es necesario para no ser perjudicado por sus decisiones. Si no hay empatía, los traslados se producen rápidamente. Pero si la hay, la posibilidad de traslado se ve también subordinada a la voluntad del jefe de hacer lugar al pedido. Todo esto muestra, que en realidad, las decisiones se basan en fundamentos irracionales y dependen de la determinación de una persona con poder. Se toman independientemente del grado de mérito que posea o no la/el subalterna/o. Pareciera entonces, que el

valor justicia no rige las relaciones subalterno-superior. Por lo cual, la desprotección que sienten las/os oficiales de comando no dependería solamente de cuestiones ajenas a la institución tales como la definición del monto salarial o los procedimientos judiciales a los que son sometidas/os en pos de responder por sus tareas sino que hay también una desprotección en el nivel interno, frente a las arbitrariedades de quienes pueden decidir.

Abundan, también, las opiniones en torno a que la misma fue despojada de ciertas facultades consideradas propias. Consideran que mediante este proceso, la Policía como institución fue denigrada, deteriorada y desprestigiada. Lejos de perfeccionarse, los cambios produjeron una involución. A partir de esto se producen comparaciones con otras instituciones policiales, mayoritariamente con la denominada nueva policía. Hay en esto diferentes posturas, no hay un criterio común de juicio en torno a la misma, y ocurre también que quienes hablan de la nueva policía corresponden a camadas o franjas etarias muy dispares. Así mismo, se fijan un horizonte ideal a veces denominado Policía Metropolitana, a veces sin denominación pero todas con características en común.

La gran mayoría de las/os interrogadas/os expresaron opiniones sobre el contexto social. La evaluación arrojó como resultado que la sociedad atraviesa por un período de pérdida de valores, ya no existe el respeto, el orden, la responsabilidad y la disciplina. El efecto de esto es una sociedad donde la agresividad y la violencia caracterizan las relaciones interpersonales, con la consecuencia de no reconocimiento de una autoridad ordenadora. Si la reconocen, la actitud es de rebeldía. Como la policía tiene una función social, el no reconocimiento de la autoridad tiene secuelas importantes en el grado de aceptación y del de rechazo o agravio que la sociedad les hace notar. Todo esto nos lleva a la conclusión de que la PPBA no monopoliza el uso legítimo de la fuerza, tarea indelegable que tiene a su cargo.

La opinión mayoritaria sobre las características que debiera poseer una/un policía da como resultado que alguien que se desempeña bien en su labor es poseedora/poseedor de una actitud de permanente alerta y observación. Dicha posición no queda sólo en el ámbito laboral sino que debiera ser una postura en la vida en general. No hay posibilidad de pasar inadvertida/o como policía porque no hay modo de camuflarse, ¿cómo hacerlo

si puede identificar a primera vista a los “delincuentes”? ¿cómo es posible si los “delincuentes” las/los reconocen de forma inmediata? Es decir, la adquisición de actitudes y posturas tanto en los delincuentes y en las/os policías se torna una forma de identificación en términos amigo-enemigo.

La mala/El mal policía es aquella/aquel que, según opiniones mayoritarias, es falta/o de interés en la labor. O no le interesa su trabajo o le interesa en un grado cuestionado. En su escala de prioridades la institución no ocupa el primer lugar. Si cumple, lo hace hasta un límite determinado por el nivel de atención, el cumplimiento a raja tablas del horario. No relega nada en pos de la institución.

La mujer dentro de la institución policial encuentra más obstáculos en el desarrollo de su carrera, a veces porque los horarios laborales no son compatibles (creen los entrevistados) con las tareas de cuidado que deben desarrollar en sus casas. Así lo expresa Ezequiel:

“Yo creo que sí, para las mujeres hay obstáculos más difíciles porque obviamente son madres y este trabajo tiene cargas horarias muy fuertes, se les complica, también se les complica a veces con el abuso de autoridad de los jefes. Ahora de a poco se va acomodando todo y va cambiando pero antes era muy autoritario todo” (Ezequiel).

Si bien Ezequiel, expresa que de a poco parecen haber cambios positivos en la policía bonaerense, aparentemente las destinatarias de los mismos no son las mujeres comando. Para ellas a quienes no se las puede ver apartadas del rol de madres asignado, no existe la prioridad puesta en la carrera laboral. Primero está el ser madre, no se puede no serlo.

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).

Expresan un cambio de paradigma de carácter positivo respecto de la vieja policía. Hay que hacer notar en este punto, que, para los cambios positivos en torno a la inclusión de la mujer en las fuerzas se denosta a la vieja policía. Pero, para hablar de la institución policial en su integridad se afirma que los cambios introducidos por la nueva policía deterioraron a las fuerzas. Sin embargo, a la conclusión a la que se llega es que todavía la mujer no alcanza la valoración que merece, por el contrario, debe soportar humillaciones, discriminación y subestimación. Dependerá de su capacidad y de su fortaleza sortear esos agravios que se suceden dentro de la institución desde hace muchos años.

La mayoría de las/los entrevistada/os tienen hijos. Además, más de la mitad están casadas/os con una/un policía. Podría decirse aquí que lo común es una especie de endogamia, ya que las parejas se forman, generalmente, dentro del grupo. Hay una tendencia a la homogeneidad del grupo, de manera que se mantenga más o menos invariable. Si ambos en la pareja son policías, no hay tantas rispideces ni explicaciones de sus tareas.

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 desarrollar. Todavía hay en esto una lógica machista/patriarcal de padre como proveedor de recursos económicos, con largas ausencias de la casa en pos del bienestar familiar y de madre como cuidadora y responsable de los hijos y del hogar.

En resumen, este trabajo intentó descubrir la lógica imperante y la construcción de sentido y significado que la institución otorga a su personal intentando responder a las preguntas ¿es la mujer policía valorada y respetada al igual que los hombres policías? ¿encuentra dificultades en el desarrollo de su carrera laboral, por el hecho de ser mujer? Otorgando como resultado claro que el acceso y el control de los beneficios se da de manera desigual, que existen limitaciones y oportunidades dentro del mercado laboral dispares. Ante esto las mujeres implementan diferentes mecanismos en pos de aumentar sus grados de autonomía y de poder dentro de la institución policial, intentando no pasar desapercibidas, demostrando que su labor es también valiosa y que no sólo es meritocrática la posesión de fuerza física.

Los factores que permiten la existencia de brechas de género entre varones y mujeres del subescalafón comando siguen perpetuándose a través del tiempo mediante prácticas y por medio de la institución que no genera políticas de discriminación positiva reales.

El trabajo tenía como objetivo conocer cómo se construye la imagen de la mujer policía operativa dentro de la Policía Bonaerense, a partir de sus propios relatos y de los relatos de sus pares varones; visualizar las prácticas instituidas a fin de determinar si las mismas originan brechas de género; indagar sobre la existencia de algún tipo de liderazgo femenino al interior de la fuerza e indagar la presencia de políticas de cuidado que permitan que las/los oficiales concilien familia y servicio activo, a fin de determinar si encuentran condicionantes o no en el desempeño de su trayectoria laboral. Todo lo cual arrojó que 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 (valoradas en la institución). Puede hacerse lugar, demostrando que posee habilidades valiosas. En los escasos casos de liderazgo femenino, es cuestionado. Se deja entrever que si llegaron ahí fue por cosas totalmente distintas al mérito. La ausencia de políticas de cuidado que concilien familia y servicio activo es fuente de malestar, expresado por todas/os nuestras/os entrevistadas/os. 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. Se admiten intervenciones públicas dirigidas a las familias con carácter subsidiario.

Romero (1999) afirma que es útil introducir en el análisis de las políticas, la categorización sugerida a partir de una teoría de las necesidades por autores como Molyneux, haciendo una distinción entre:

- Políticas ligadas a los intereses de las mujeres en pos de modificar la condición actual y arribar a la emancipación y la equidad, buscando redistribuir recursos y oportunidades. Tienden a la abolición de las jerarquías de género, son ejemplo de las mismas: derechos reproductivos y sexuales e las mujeres; la democratización de la familia y de las responsabilidades domésticas; el reconocimiento simbólico público de la mujer; la eliminación de las formas

institucionalizadas de la discriminación de la mujer en el ámbito público político, en el trabajo, en el mundo financiero, político y militar, entre otras.

- Políticas ligadas a las necesidades en función de la situación actual de las mujeres, que usan como soporte de la intervención las necesidades prácticas de éstas, pero que también refuerzan las desigualdades establecidas en la división del trabajo y de los recursos entre los sexos. Aquí se encuentran las políticas destinadas a regular la reproducción femenina; la organización de servicios sociales que liberan a las mujeres de cierta parte de la carga doméstica (cuidado temporal de menores y ancianos) en pos de facilitar su ingreso en el mercado de trabajo, entre otras. Dentro de este tipo se hallan las políticas que la institución policial delinea.

Por esto mismo, deben tomarse en cuenta en el diseño de políticas de igualdad. Han de ser impostergables 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 y a la aplicación de la discriminación positiva, porque creen que no se quedan sólo en la promoción de igualdades, la respuesta es que el género ha beneficiado históricamente a los varones, por lo cual es prioritario cambiar el estado de la situación para que no se sigan perpetuando tales desigualdades.

Montaño Virreira (2010:28) 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 negociaciones 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 2004:4). 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 Virreira (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 derecho 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, 2007:24).

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, 2012:12). “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 maternas (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, 2014:48). 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.

Sólo depende del criterio de los hacedores de política tener en cuenta todos los reclamos mencionados en pos de garantizar una Policía despojada de brechas de género ocultadas por el uso del uniforme.

Bibliografía

- Aguirre, R. (2005). *Los cuidados familiares como problema público y objeto de políticas*. Montevideo: CEPAL. Disponible en: http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/Rosario_Aguirre.pdf
- 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 & Bleichmar (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
- 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. y Galeano, D. (2013). *Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad*. La Plata: Cuestiones de Sociología n°9. Disponible en: <http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/viewFile/CSn09a22/4603>
- Calandrón, S. (2014). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: Universidad Nacional de Gral. San Martín. Unsam Edita. ISBN 978-987-1435-81-4
- CEPAL (2015). *El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe*. Informe anual 2013-2014. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37185/S1500499_es.pdf?sequence=4
- 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>
- Fraser, N. (2000). *Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento*. New Left Review en Español, (4), 55-68. Disponible en: <http://www.uruguayeduca.edu.uy/Userfiles/P0001/File/N%20Fraser%20Reconoc.pdf>

Galeano, D. (2005). Gobernando la seguridad. Entre políticos y expertos. En: Kaminsky, Gregorio. *Tiempos Inclementes. Culturas policiales y seguridad ciudadana*. Ediciones de laUNLa, Remedios de Escalada, 2005.

Gamba, S. (coord.). (2007). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. (1ª. Ed.) Buenos Aires: Biblos. ISBN 978-50-786-600-5

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?pid=S185116942013000100004&script=sci_arttext

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

Honorable Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires (2010). *Diccionario de género*. Buenos Aires: Honorable Cámara de Diputados. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S185116942013000100004&script=sci_arttext

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) 84-123. Universidad de Guadalajara. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/884/88411129005.pdf>

Indec (2014). *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. Resultados preliminares tercer trimestre de 2013*.

La denuncia por acoso contra autoridades policiales ya está en Asuntos Internos. (2014, Julio 23). *La Opinión*. Disponible en: <http://www.laopinionsemanario.com.ar/noticia/la-denuncia-por-acoso-contra-autoridades-policiales-ya-est-en-asuntos-internos-38038>

Lamaute-Brisson, N. (2013). Redistribuir el cuidado: para un nexo de políticas públicas. En Calderón, C. (comp.) *Redistribuir el cuidado. El desafío de las políticas* (pp. 69-118). Santiago de Chile: CEPAL

Loubet del Bayle, J. (1994). Policía, sociedad y los nuevos problemas de relación. *Cuadernos de Trabajo Social*, (7), 299-305. Madrid: Universidad Complutense. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS9494110299A/8490>

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

Marradi A., Archenti N. y Piovani J. (2007). El diseño de la investigación. En *Metodología de las Ciencias Sociales* (pp.71-85). Buenos Aires: Emecé.

Martínez Franzoni, J. (2008) Capítulo III. Régimen de bienestar familiarista. 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>

Monjardet, D. (2010). *Lo que hace la policía: sociología de la fuerza pública*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Montaño Virreira, S. (2010). Capítulo I. El cuidado en acción. En *El cuidado en acción. Entre el derecho y el trabajo* (pp. 13-61). 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...>

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

Ministerio de Seguridad, Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (2007). *Plan de Reforma de las Policías. Resultados de gestión 2004-2007*.

Montaño, S. (2004). El sueño de las mujeres: democracia en familia. En *Reunión de Expertos. Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Santiago, 28 y 29 de octubre, CEPAL.

Honorable Congreso de la Nación Argentina (2002), ley nacional n° 25.584 Acciones contra alumnas embarazadas.

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). Capítulo II. Cuidado y derechos: la nueva cuestión social. En *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, 12, 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. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/50976/cue101Redistribuirelcuidado.pdf>

Rico, N. (2011). Crisis del cuidado y políticas públicas: el momento es ahora. En: Rico, N. y Maldonado Valera, C. (ed.) *Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas*. Revista: Serie Seminarios y Conferencias (61).

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/lecturas%20feministas/Mar%C3%ADa%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>

Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires (2009). Ley n° 13982.

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

Subirats, Joan (1994). *Análisis de las políticas públicas y eficacia de la administración*. Disponible en: http://aprende.contraloria.gov.co:8080/courses/506/Subirats_An%C3%A1lisis_eficacia.pdf

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*. 1a ed. 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