



Paradojas de los procesos de institucionalización de género en la Policía de la Provincia de Buenos Aires (Argentina)*

Paradoxes on Gender Institutionalization Process in Police Department in the Province of Buenos Aires (Argentina)

ANDREA DAVERIO

Universidad Nacional de Lanús, Argentina

amdaverio@hotmail.com

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2268-5808>

Abstract: Police institutions have gone through processes of change, both in connection with their organization by gender and with the furtherance of regulatory and organizational changes in the division of work and the development of policies involving gender relationships. This article analyzes the gaps between the processes of defining the institutionalization of gender within the Police of the Province of Buenos Aires since its early stages in the late '90s to the encapsulation and conceptual realization of a notion of gender policies unmistakably connected with gender-based violence. This analytical focus enables reflection on the paradoxes that impact on those policies and that may help understand their potential scenarios of redefinition from a gender point of view.

Keywords: Gender; Police; Institutions; Policies; Argentina.

* Este texto está basado en la investigación realizada para la tesis de doctorado en Ciencias Sociales “Las Jefas. Género y poder en la Policía de la Provincia de Buenos Aires” (UNGS-IDES, 12/03/2018). La evidencia empírica de la tesis fue construida en base a fuentes primarias de información; se utilizó una estrategia metodológica que combinó técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas. Dentro de las primeras se realizaron entrevistas en profundidad y observaciones participantes. Todas las entrevistas citadas en este trabajo fueron realizadas por la autora. Los nombres de las personas entrevistadas han sido modificados para preservar el anonimato de quienes formaron parte de la investigación, con la excepción de las figuras públicas. También se preserva la ubicación geográfica de las dependencias visitadas.

Resumen: Las instituciones policiales han recorrido procesos de cambio tanto en relación a su composición por género como a la promoción de cambios normativos y organizacionales en la división del trabajo y formulación de políticas que involucran las relaciones de género. En este trabajo se analizan alcances y limitaciones de los procesos de construcción de la institucionalidad de género en la Policía de la Provincia de Buenos Aires desde sus primeros diseños a fines de los años noventa hasta el encapsulamiento y la cristalización conceptual de una noción de políticas de género unívocamente referida a la violencia de género. Este eje permite pensar las paradojas que las atraviesan y que pueden contribuir a comprender escenarios potenciales de redefinición de las mismas desde la noción de género.

Palabras clave: Género; Policía; Instituciones; Políticas; Argentina.

INTRODUCCIÓN

Las fuerzas policiales nacen y se desarrollan en Occidente como instituciones generizadas masculinas en las que se conjugan el predominio numérico de los hombres en sus filas con las prácticas organizacionales, la división interna del trabajo, la distribución de los cargos de responsabilidad, los modos de movilizar el placer y el consentimiento, las rutinas, las prácticas y las políticas (Connell 1995). Asimismo, las funciones asignadas como agencia estatal que detenta el monopolio del poder coactivo expresan en cada momento histórico y según el contexto su relación con las desigualdades de género tanto al interior de la institución como en la sociedad. En términos analíticos, el género puede ser entendido como un proceso de construcción histórica y social de las diferencias sexuales; como un sistema institucionalizado de prácticas sociales; como un principio constitutivo de las relaciones sociales y como forma primaria de poder (Scott 1999; Ridgeway y Correll 2004; Mathieu 1991).

En la Policía de la Provincia de Buenos Aires (en adelante PPBA, Argentina), objeto de análisis en este trabajo, la incorporación de mujeres, primero, y posteriormente de la violencia de género como objeto de intervención de la política pública de seguridad provincial han provocado cambios normativos y organizacionales.

La incorporación y socialización institucional de las mujeres en la PPBA atraviesa una primera fase en la que se distinguen dos momentos: 1. la creación de un cuerpo policial de mujeres (1947-1956); y 2. la reincorporación de las mujeres en la policía en condiciones de igualdad de género limitada (1976-1997). Durante esta última etapa, en 1988, durante la gestión de Antonio Cafiero al frente de la gobernación provincial, se instala la primera Comisaría de la Mujer (CM) en La Plata como instancia policial especializada en la atención de mujeres víctimas de violencia doméstica,¹ llegando a 8 dependencias de este tipo en toda la jurisdicción en 1997.²

¹ Museo Policial de la PPBA, Jefatura de Policía de la PBA, Expediente N° 642.876/88, Resolución N° 57.476.

² La creación de las 8 CM y los 14 Centros de Prevención Municipales figuran entre los 200 emprendimientos, obras y realizaciones del gobierno del pueblo de la provincia de Buenos Aires (1987-1991)

A fines de los años 90, el modelo tradicional caracterizado por el autogobierno del sistema policial en materia de formación y organización (Sain 2002) entra en crisis y sobrevienen tiempos de cambios en la institución y en las políticas de seguridad. En diciembre de 1997, la policía bonaerense es intervenida por el gobierno provincial con el objetivo de realizar en los tres meses subsiguientes un diagnóstico de situación en diferentes áreas e iniciar un proceso de reforma.³ En ese contexto, las *mujeres* policías aparecen como parte de una “cuestión *de género*” que inicia su circulación en el imaginario de la fuerza y que ambientará la creación de una institucionalidad de género (Guzmán 2001) en la policía provincial. De allí en adelante los sentidos de la palabra se multiplican volviéndola confusa y ubicua, desde la retórica del proyecto de reforma hasta el diagrama organizacional de la fuerza, pasando por los usos de diferentes actores que intervienen desde dentro y fuera de la gestión política de la seguridad. “Perspectiva”, “mujeres”, “mujeres y varones”, “relaciones sociales”, “oficina”, “violencia”, remiten a diferentes sentidos que expresan la polisemia de un término que termina nominando diecisiete años más tarde un lugar en la cúpula de la fuerza.

Durante la intervención se gesta una propuesta de cambio que parcialmente se pone en marcha luego desde el Ministerio de Justicia y Seguridad de la PBA (en adelante MJS) y durante las gestiones de León Arslanián⁴ hasta 2007. En este contexto se crea la Dirección General de Coordinación de Políticas de Género (en adelante DGCPG) cuyas acciones se despliegan tanto hacia el interior de la estructura organizativa policial como en relación a la implementación de la política pública de seguridad provincial.

A partir de entonces, se inicia un proceso que culmina con un nuevo cambio en la estructura organizativa mediante la creación de una Superintendencia de Políticas de Género en 2015. Se trata de un doble movimiento por el cual se descentraliza y jerarquiza la gestión de las Comisarías de la Mujer y la Familia (en adelante CMF), abocadas a la atención de la violencia de género, a la vez que cristaliza una interpretación institucional y política de la noción de género circunscripta y encapsulada en esta problemática y su tratamiento.

El objetivo de este artículo es analizar los intersticios de los procesos de construcción de la institucionalidad de género en la Policía de la Provincia de Buenos Aires entre 1998 y 2015, sus alcances y limitaciones, desde sus primeras expresiones a fines de los años noventa hasta la cristalización conceptual y el encapsulamiento de una visión de las políticas de género unívocamente referida a la violencia de género. Este es el criterio que organiza el análisis del proceso que se desarrolla a continuación.

consignados en la *Revista Síntesis Bonaerense* de la Subsecretaría de Prensa y Difusión de la Provincia de Buenos Aires, diciembre de 1991, p. 111

³ El 19 de diciembre de 1997, el gobernador Duhalde dispuso “la intervención de la Policía de la Provincia de Buenos Aires para su reorganización” (Decreto N° 4506/97) y Lugones, diputado provincial civil, fue designado “interventor de la Policía Bonaerense” (Decreto N° 4508/97).

⁴ Antes de asumir como titular de la cartera de seguridad provincial, el abogado León Arslanián se había desempeñado como juez integrante del tribunal que, en 1985, en el juicio a las Juntas, condenó a militares argentinos por delitos de lesa humanidad por su participación en el terrorismo de estado durante la última dictadura militar (1976-1983).

MUJERES Y GÉNERO EN LOS PROCESOS DE INTERVENCIÓN Y REFORMA (1998-2007)

El proceso de construcción de la institucionalidad de género en la PPBA atravesó diferentes momentos. A partir de su intervención se produjeron cambios en la estructura burocrática y en las reglas dentro de la fuerza.

Voces azules femeninas

Tres meses después del inicio de la intervención a la policía bonaerense, el 21 de marzo de 1998, mil mujeres policías, oficiales y suboficiales, llegaron al polideportivo de la Escuela de Policía Juan Vucetich desde diferentes puntos de la provincia para participar de una jornada sobre “El rol de la mujer policía en la transformación del sistema de seguridad de la provincia de Buenos Aires”. La iniciativa respondía a los pedidos de audiencia de mujeres policías que diariamente llegaban, desde diciembre del año anterior, para denunciar/relatar –según recuerda la jefa del Gabinete de intervención– situaciones de “abuso de poder vinculadas *al género*”. En un hecho inédito en la historia de la institución, mujeres policías fueron convocadas por las autoridades civiles, en colaboración con el Ministerio de Desarrollo Social de la provincia –donde funcionaba una línea telefónica que tomaba denuncias de violencia familiar–, a discutir sobre temas y problemas vinculados a su vida personal y profesional.

Organizadas en 40 grupos, durante varias horas las participantes reflexionaron y compartieron sus voces en torno a: la situación laboral de las mujeres en la policía en relación con sus funciones, la capacitación, los ascensos; las dificultades de las CM para cumplir con sus funciones y la incorporación de otras tareas con la posibilidad de articular con otros organismos gubernamentales y no gubernamentales.

Según explica la ex funcionaria, el encuentro fue concebido

como un primer evento que generara líneas de acción que a su vez pudieran ser evaluadas en su impacto en forma periódica (...) como el primero de un ciclo que imaginamos al menos de tres o cuatro anuales que tuvieran (...) su correlato regional y local a través de las departamentales (...) Fue un hito dentro de todos los que ‘amojonaron’ lo que luego sería la normalización institucional, aunque no volvió a repetirse con el mismo formato.⁵

Entre las conclusiones más relevantes recogidas durante esta experiencia se subrayan: a) necesidad de revisión de la legislación interna “desde la perspectiva de género”; b) mejoramiento del nivel de formación para abordar la problemática de violencia de género tanto para la atención dentro de las comisarías de seguridad como para el abordaje de esa problemática en parejas mixtas de policías, y en hombres policías; c) la promoción en igualdad de condiciones de varones y mujeres para el logro de los máximos

⁵ Entrevista a Marta Arriola, Lanús, 2016.

niveles de jerarquía; d) tratamiento institucional de la “conciliación” de la maternidad con la carrera policial para las mujeres policías; e) mejoramiento y ampliación de los jardines maternos para el personal policial; f) incorporación de la problemática de violencia de género desde la perspectiva de la prevención, y su incorporación como un tema nuevo dentro del área de asuntos internos de la institución.

Avanzando en la naturaleza y alcance de la problemática sobre la que se buscaba conocer para “promover cambios” en la institución, la ex funcionaria señala que

el “género” era parte de una propuesta de reforma estructural, profunda, que implicaba un cambio de paradigma, un cambio de cosmovisión (...) que no debía tratarse solo en las CMF *sino involucrar a toda la institución y todas las estrategias de las políticas de seguridad* (...) era transversalizar una mirada de género integral [que] se pudo comenzar a gestar, pero no se pudo institucionalizar. No solo eso: la reforma quedó trunca (énfasis propio).⁶

El género como significante comienza a circular y pasa a formar parte del universo semántico político que se teje en torno a los cambios en *la Bonaerense* —expresión con la que se conocía a la Policía de la Provincia de Buenos Aires— iniciando un viaje poblado de dilemas, ambigüedades y desplazamientos que refuerzan la importancia del contexto en que es utilizado y obligan a prestar atención no solo a quienes hacen uso de él, sino también a los sentidos y alcances en que se produce y los efectos concretos de su empleo (Palomar Vereza 2015, 29).

En principio, la aplicación del término aparece asociada a la puesta en práctica de la noción de la estrategia de transversalidad de género, traducción al español de la expresión *gender mainstreaming*,⁷ cuyo objetivo es

incorporar el género en las instituciones y a las políticas públicas en un proceso general de “generización”, del que participan —y es producido por— varones y mujeres. Como enfoque transformador integral el *gender mainstreaming* busca producir cambios en dos sentidos: incrementar el número de instituciones involucradas en la búsqueda de la igualdad de género y aceptar la existencia de una dimensión de género en la sociedad y en las políticas públicas (Rigat Pfaum 2008, 47).

Las conclusiones de la jornada abarcan algunos de los terrenos en los cuales las asimetrías de género eran visibles en la fuerza y que explican su producción y reproducción, por lo menos al interior de la misma: la legislación vigente discriminatoria; la violencia contra las mujeres/doméstica/“de género” como objeto de intervención de la policía y como parte de sus funciones; la desigualdad entre varones y mujeres en la distribución de recursos materiales y simbólicos en la construcción de la carrera

⁶ Entrevista a Marta Arriola, Lanús, 2016.

⁷ El “*gender mainstreaming*”, como estrategia, aparece en la Plataforma de Acción de Beijing en 1995, se convierte en enfoque oficial en la Unión Europea a partir del Tratado de Ámsterdam (1997) y luego comienza a ser referenciado e implementado en algunos países de América Latina y el Caribe con la colaboración de la cooperación internacional (Rigat Pfaum 2008; Sabsay 2009).

profesional; la violencia de género dentro de la institución. Incorporar una perspectiva de género podía posibilitar, entonces, reconocer las relaciones de poder que se dan en las relaciones de género, en general favorables a los varones y discriminatorias hacia las mujeres; pensar esas relaciones constituidas social e históricamente, y también constitutivas de las personas, a través de todo el entramado social, del cual la propia institución policial es parte (Gamba 2007, 120).

Hacia tiempo que las mujeres habían entrado a la institución, pero parecían ser invisibles. Por ello, “parte del sentido de ese acto era que estuvieran todas sentadas ahí (...) era la primera vez que las mujeres policías *tenían voz*, se sentía la cosa festiva de poder expresarse, de decir lo que les pasaba (...)”, recuerda otra de las asesoras entrevistadas, a cargo de la intervención en la Escuela Vucetich y corresponsable de la organización. Al parecer, el encuentro fue único en su tipo, no encontrándose registros de otros eventos de iguales características en la época.⁸

Luego de la asunción de Arslanián se redefinen los equipos de trabajos y las líneas de acción, lo cual supone movimientos en los espacios a cargo de los diferentes equipos de conducción. A partir de este momento y durante sus dos gestiones al frente del MJS (1998-1999 y 2004-2007) se impulsa un proceso de reforma, durante el cual el titular de la nueva cartera

alteró en términos normativos, formativos y organizacionales a la policía. La eliminación del Jefe de Policía y la fragmentación del conjunto en las policías de Seguridad, de Investigaciones, Comunal, de Comunicaciones y Emergencias, cada una con su Superintendente, fueron de las medidas más destacadas junto a los cambios en el proceso de formación, la unificación de los escalafones de oficiales y suboficiales, y el proceso de purga interna con pases a disponibilidad, exoneraciones y bajas (Frederic 2008, 1).⁹

A partir de los antecedentes del período de la intervención, la cuestión *de género*, con ambigüedades conceptuales, fronteras difusas y limitaciones, ingresa como rótulo, como etiqueta, pero también como producto político y como parte de la definición del problema, por diferentes vías en el proceso de reforma de la PPBA (Weiss 1989). Durante la primera gestión de Arslanián se interviene en los procesos de generización que organizaban las diferencias y asimetrías entre mujeres y varones (ingreso, socialización, organización de carrera) a través de la creación de nuevas pautas estables que introducen cambios: se elimina el cupo de ingreso para las mujeres; se elimina el examen de VISU¹⁰ de las pruebas de ingreso, y también dejan de existir las aulas separadas de mujeres y varones en la Escuela Vucetich para dar paso por primera vez a espacios de formación mixtos.

⁸ Entrevista a Belén Fernández, Lanús, 2016.

⁹ Sobre el proceso de reforma de la PPBA durante este período véanse también: Arslanián (2008); Galeano (2005); González (2005); Sain (2002 y 2008).

¹⁰ Así se llamaba a una entrevista conducida por varios jefes policiales en la que se observaba la “buena presencia”, se indagaba acerca de los motivos de la postulación, se recababan opiniones acerca de la institución policial y el grado de cercanía y/o pertenencia a la misma.

En relación con las mujeres policías, el diagnóstico realizado durante el período de la intervención es recogido en una serie de medidas concretas en relación con las desigualdades de género entre mujeres y varones. Al inicio de la segunda gestión se aprueba un nuevo marco normativo¹¹ mediante el cual se eliminan todas las modalidades de discriminación contra las mujeres, vigentes en la institución desde el retorno de las mujeres a partir de 1976; se reestructura la organización del ingreso y el desarrollo de la carrera profesional de mujeres y varones policías. Entre las principales medidas, se eliminan las diferenciaciones explícitas por la condición de género –los cupos de mujeres– para establecer de manera expresa la no discriminación de género al ingreso y en el sistema de ascensos y carrera. A partir de entonces, la promoción para hombres y mujeres se produce según tres requisitos sin distinción de: la formación y capacitación; el desempeño y la antigüedad (Lynch 2011; Calandrón 2012).¹²

Como ocurrió con otros procesos similares durante esta época en la región, se incorpora una noción de género que, sin cuestionar la matriz binaria heteronormativa, se orienta a reducir las asimetrías entre varones y mujeres, en tanto posiciones estables. Esta *perspectiva de género* aparece dissociada retóricamente de la genealogía feminista a la que no se nombra ni se invoca en la legitimación e institucionalización de la problemática; forma parte de un proceso de cambio, reforma y modernización, en acuerdo también con los significados en los que circulaba en la cooperación internacional que también va a formar parte de este proceso en diferentes momentos y a través de diferentes agencias (Sabsay 2011, 45; Palomar Verea 2015, 21).

El uso de esta perspectiva *de género* con sus alcances y limitaciones acerca de cómo interpretar la generización masculina de la policía y en consecuencia trabajar en su deconstrucción permeó el diseño institucional, la estructura burocrática, el discurso institucional y las políticas de seguridad.

Cambios burocráticos

El estado provincial nombra los procesos de cambios en materia de seguridad que se impulsan dentro del proceso de institucionalización de una “perspectiva de género”.

¹¹ El Decreto N° 3326/04 reglamentario de la Ley N° 13.201/04 del personal de las policías de Buenos Aires.

¹² En el contexto de la segunda gestión de Arslanián se deroga la Ley N° 9.950/80, “para el personal de la policía de Buenos Aires”, promulgada en tiempos de la dictadura militar. Dicho instrumento se sustituye por la homónima Ley N° 13201/04 sancionada por la Legislatura provincial. A esta norma le sigue la Ley N° 13202/04, “de formación ordenamiento, dirección y coordinación interjurisdiccional de la Policía de Buenos Aires 2”, nuevo cuerpo creado para operar en el área del conurbano bonaerense. Dos años más tarde se sanciona y promulga una nueva ley, la N° 13.482/06 de “Unificación de los Niveles de Organización de las Policías de la Provincia de Buenos Aires”, siempre en tiempos de la gestión ministerial reformista. No obstante, con la asunción del gobernador Scioli a fines del 2007 se sanciona y promulga una nueva Ley para el personal policial, la N° 13.982/08.

En 2004, en la segunda gestión de Arslanián se crea la Dirección General de Coordinación de Políticas de Género (en adelante DGCPG), dentro de la Subsecretaría de Planificación (MJS, luego MS)¹³ como expresión de la institucionalidad de género en la institución. Será un espacio orientado casi exclusivamente a la atención de la violencia familiar y de las CMF (Pereiro 2014; Calandrón 2014).¹⁴

La nueva estructura fue creada para diseñar los planes y programas de atención en las unidades policiales destinadas a la asistencia de personas víctimas vulnerables en “problemáticas vinculadas al género” y controlar su efectiva aplicación. Además, se encargaría de evaluar y proponer criterios, acciones e instrumentos vinculados a la política de género para implementar en las unidades policiales, así como de verificar el cumplimiento acorde a la normativa vigente. Otras funciones son las de coordinar con las organizaciones no gubernamentales y otros organismos gubernamentales (ya nacionales, provinciales o municipales), el diseño y ejecución de planes, programas y acciones para atender y contener a las personas víctimas de la violencia y grupos vulnerables.

A partir de su creación, se conformaron equipos multidisciplinarios a fin de lograr alternativas de solución y actualización de las normas legales de aplicación y, junto a la Subsecretaría de Formación y Capacitación, se coordinó el diseño y la realización de programas, cursos, eventos y acciones de capacitación de las cuestiones socialmente problematizadas en relación con políticas de género que también incluían la prevención de “situaciones de riesgo vinculadas con el género”.

Podría pensarse que las “problemáticas”, “situaciones vinculadas al género” o “las cuestiones socialmente problematizadas en materia de políticas de género”, o ligadas con las “relaciones de género”, incluyen, pero a la vez exceden, tanto a las mujeres como sujetos vulnerables como a la violencia familiar o doméstica como única situación de desigualdad de género. Y, asimismo, el ámbito de aplicación son las unidades policiales sin especificar cuáles unidades se trata, Comisarías de Seguridad (CS) o CMF, involucrando a la policía-como institución y a las y los policías –como agentes estatales– en sus prácticas y procedimientos.

¹³ Decreto N° 3435/04.

¹⁴ Estos cambios se producían en un contexto nacional en el cual, durante los años noventa y mediados de 2000, se producen avances normativos en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y la igualdad de género entre los que se destacan: la Ley N° 24.012 de cupo (1991) que permitió ampliar la participación política de las mujeres; la Reforma Constitucional (1994) en la cual se le otorga jerarquía constitucional a la CEDAW, y se le atribuye al Congreso nacional la facultad de promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y el ejercicio de los derechos reconocidos por ella y por los Tratados Internacionales (art.75, inc. 23); la ley de cupo sindical N° 25.674 (2012) que establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales; la Ley N° 25.673 (2002) de creación del Programa de Salud Sexual y Procreación Responsable; la Ley N° 25.929 (2004) de Parto Humanizado; la Ley N° 26.130 (2006) de Ligadura Tubaria y Vasectomía; Ley N° 26.150 (2006) de creación del Programa Nacional de Educación Sexual Integral.

En esta etapa, desde la DGCPG se despliegan tres líneas innovadoras para la institución en relación al “género”: 1) formación y capacitación; 2) elaboración de protocolos; 3) realización de foros.¹⁵

Dentro de la primera, el personal de CMF y de CS recibe formación en perspectiva de género; violencia de género y salud sexual y reproductiva. Simultáneamente, las/os cadetas/es participan de “Talleres de sensibilización y capacitación en Salud Sexual y Reproductiva”¹⁶, y se dictan “Conferencias y talleres sobre violencia de género”.¹⁷ También se reelabora y se distribuye la Guía sobre Salud Sexual y Reproductiva, “*Tu cuerpo, tu Salud, tus derechos*”, destinada a los diferentes cuerpos de Policía de la Provincia de Buenos Aires. En la misma línea, al final del período se realiza una experiencia piloto de Consejerías en Salud Sexual y Reproductiva para la Policía Buenos Aires 2, se promueve la participación en el “Primer Congreso Internacional sobre Violencia, Maltrato y Abuso” (2, 3 y 4 de noviembre de 2007, CABA), al que asisten por primera vez efectivos y personal de los Equipos Interdisciplinarios (EI) de las CMF.

En relación con la segunda línea, a fines de 2005 se elabora una serie de protocolos que reglamentan formalmente la relación entre la DGCPG y las CMF, así como el marco de la atención a víctimas/sobrevivientes de violencia familiar y violencia sexual en dichas comisarías. Estos protocolos abarcan los siguientes temas:

- 1) “Protocolo de Procedimiento de Atención a la Víctima”, dirigido específicamente al personal de servicio en una comisaría, con definiciones conceptuales y procedimientos de actuación en relación a los casos de violencia familiar.
- 2) “Protocolo de Organización y Funcionamiento de los Equipos Interdisciplinarios”, dirigido a todo el personal policial y del Equipo Interdisciplinario (EI).
- 3) “Protocolo de Atención Telefónica a la Víctima”, dirigido al personal que se encuentre de servicio en una comisaría.
- 4) “Protocolo de Lectura, Análisis y Resolución Bibliográfica”, que establece una política de capacitación para el personal de las comisarías de la Mujer, tanto policial como civil.

Los contenidos de estos protocolos están destinados a la capacitación de las/os titulares de CMF y Coordinadoras zonales; las/os oficiales de servicio; y ayudantes de guardia y profesionales de EI. En 2008 se aprueba el “Protocolo de Actuación del Personal Policial de las Comisarías de la Mujer y la Familia y de los Profesionales de los Equipos

¹⁵ Estas actividades fueron realizadas desde el Ministerio de Seguridad de la PBA en conjunto con UNFPA en el Proyecto “Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Seguridad de la provincia de Buenos Aires en materia de población y desarrollo, género, salud sexual y reproductiva, violencia familiar y minoridad” (2005-2007), cuyo objetivo principal fue desarrollar una estrategia de institucionalización de los temas de género, prevención y atención de la violencia familiar, minoridad y salud sexual y reproductiva.

¹⁶ Los talleres eran de cuatro horas de duración a cargo de un equipo capacitador integrado por profesionales del Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES): médicos, psicólogos, antropólogos y sociólogos con formación específica en temas de salud sexual y reproductiva.

¹⁷ A cargo de Fundación de Estudios para la Justicia (FUNDEJUS), integrada por magistrados y trabajadoras sociales que se desempeñan en el Poder Judicial Provincial y Federal.

Interdisciplinarios para la Atención de las Víctimas de Violencia Familiar”¹⁸, que recoge la experiencia anterior. También, un nuevo “Protocolo de Organización y Funcionamiento de los Equipos Interdisciplinarios para la Atención de las Víctimas de Violencia Familiar” sustituye al aprobado en 2005 y se mantiene en vigencia hasta 2012.

Por último, en relación con la tercera línea y en coordinación con la Dirección General de Prevención Comunitaria de la Violencia de la Subsecretaría de Participación Comunitaria, entre 2006 y 2007 se realizan siete Foros de Seguridad en diferentes ciudades de la PBA que tienen por finalidad el análisis y estudio de temas de violencia familiar y de género y salud sexual y reproductiva. Los cambios también alcanzaron al lenguaje y se determinaron las denominaciones en femenino y masculino de los grados del personal de los cuerpos de policía y del servicio penitenciario.

Las mujeres policías se volvieron visibles en el lenguaje y pasaron a ser las comisarías, las subcomisarias, las inspectoras, las sargentas y las cadetes.

El síndrome de los “hijos de padres separados”

Desde 2006 las CMF construyen su identidad como unidades policiales especializadas en violencia familiar/de género. Creadas para desarrollar tareas de prevención, atención, contención y derivación de las víctimas de violencia familiar y abuso sexual,¹⁹ cada dependencia dispone de personal policial, en su mayoría femenino, pero también de un Equipo Interdisciplinario (EI), en general integrado por psicólogos/as, asistentes sociales y abogados/as, todos ellos ampliamente capacitados para brindar apoyo a las mujeres víctimas. A diferencia de otras dependencias, en su amplia mayoría están a cargo de mujeres jefas.

Desde la creación de la DGCPG hasta 2015, desde el punto de vista institucional las CMF tuvieron “doble dependencia”, o bien, según denominación de una Jefa entrevistada, “el síndrome de los hijos separados”.²⁰ Esta expresión da cuenta de la disociación funcional que las atravesaba: por un lado, respondía a la DGCPG en todas las acciones vinculadas con la violencia familiar/de género; y por otro, dependía operativamente a la Jefatura Departamental respectiva, siendo el/la titular de la dependencia donde tenga su asiento físico quién supervisa su desempeño.²¹

Si bien como fue señalado anteriormente las CMF fueron creadas en 1988, recién en 2011 se establecen los cargos de jefe de Comisaría de la Mujer y la Familia y de jefe de Oficina de Atención a las Víctimas de Violencia de Género y sus funciones, dentro del Nomenclador de Funciones y Directorio de Competencias de la Superintendencia de Coordinación Operativa.²² Entre julio de 1988 y noviembre de 2015 fueron creadas 126

¹⁸ Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires. Resolución N° 3412/08.

¹⁹ Ministerio de Seguridad de la provincia de Buenos Aires, Resolución N° 667/06. Creación de las Comisarias de la Mujer y la Familia.

²⁰ Entrevista a Molina, 2012.

²¹ Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, Resolución N° 881/09, art. 2°.

²² Ministerio de Seguridad de la provincia de Buenos Aires, Resolución N° 1.366, 4 de abril de 2011.

CMF en la PBA, alcanzando más del 90% de los 135 municipios y, en algunos casos, con más de una por jurisdicción.²³ Si se observa el ritmo de apertura de las mismas, casi el 50% nacieron entre noviembre de 2013 y noviembre de 2015, durante la gestión de Granados al frente del MS. Durante esos dos años hubo una decisión política de gestionar acuerdos con los intendentes para impulsar la creación de estas unidades policiales con el objetivo, según una funcionaria entrevistada, de “instalar por lo menos una CMF en cada Municipio”.²⁴ En 2009 también se crean Oficinas de Atención a las Víctimas de Violencia de Género (Resolución N° 881/09) con asiento en las dependencias policiales de seguridad, con el objetivo de recibir denuncias de violencia familiar y abuso sexual, y coordinar la contención y asesoramiento de las víctimas con el Equipo Interdisciplinario de la CMF de referencia; y funcionando de lunes a domingo de 10 a 20 horas.

Otras dimensiones de las políticas de género

Si bien desde la creación de la DGCPG las políticas de género se dirigen casi unidireccionalmente a la violencia contra las mujeres y su atención en las CMF, entre 2011 y 2013 se llevan adelante iniciativas que dan cuenta de diferencias de interpretación acerca del alcance de las mismas.

En 2011, por iniciativa de la DGCPG a cargo entonces de una funcionaria política civil con militancia feminista, comienza a funcionar la “Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en las Policías y el Servicio Penitenciario de la provincia de Buenos Aires”. Participaron de ella además, en la órbita del MJS, la Dirección Provincial de Formación y Capacitación, la Dirección Provincial de Organización, Desarrollo y Seguimiento Profesional, la Dirección de Personal-Regímenes Policiales, la Dirección Provincial de Política Penitenciaria y la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Penitenciario.²⁵

Se propuso una revisión de las “regulaciones y prácticas vigentes” con el objetivo de formular recomendaciones referidas a una “inserción y desarrollo profesional igualitario entre mujeres y varones”. En los fundamentos de la decisión se incluye no solo las normativas nacionales e internacionales vigentes (la CEDAW y la Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer) sino que se señala explícitamente la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación en la “esfera del empleo”, considerando a las mujeres policías no solo como profesionales, sino también como “trabajadoras” de los cuerpos de policía y del servicio penitenciario, lo cual emerge como una perspectiva novedosa en el discurso institucional (Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, *s/f*, p. 1).

²³ En noviembre de 2015 los municipios que no tenían CMF a noviembre de 2015 eran: Gral. Pinto, Coronel Dorrego, L. N. Alem, Hipólito Yrigoyen, Benito Juárez, San Cayetano, Maipú, Magdalena, Navarro, San Antonio de Arco y Exaltación de la Cruz.

²⁴ Entrevista a Molina, La Plata, 2015.

²⁵ Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, Resolución N° 2811/11.

En los fundamentos de la iniciativa se sostiene que las mujeres policías tienen derecho a ser libres de toda forma de discriminación, así como valoradas y educadas con independencia de los patrones estereotipados de comportamiento y prácticas socio-culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación, como parte de los procesos de democratización de las fuerzas de seguridad. El objetivo propuesto fue realizar un diagnóstico que, mediante el análisis de la normativa vigente y la praxis, orientara la formulación de políticas tendientes a igualar las condiciones en las que varones y mujeres desempeñan su profesión, de manera tal de institucionalizar y reforzar al interior de las dos instituciones el principio de “equidad de género” pensado como la igualdad en el ejercicio de los derechos en base al reconocimiento de las diferencias y particularidades de varones y mujeres.

Antes de continuar, recordemos el clima de época en el cual se produce esta iniciativa y que contribuye a su contextualización. Durante las gestiones de Arslanián al frente del MJS, como señalé anteriormente, se registran avances sustantivos en la eliminación de disposiciones discriminatorias. La segunda gestión coincide en el contexto nacional con el comienzo de un proceso de cambios significativos en materia de políticas de género en las FF.AA., durante la gestión de Garré al frente del Ministerio de Defensa de la Nación (2005-2010). La igualdad de género orienta múltiples cambios organizacionales con una fuerte asociación discursiva que abarca, entre otras tantas medidas, la creación de un Consejo de Políticas de Género integrado por civiles y militares; la revisión de toda la normativa vigente; la creación de un observatorio sobre la mujer en las FF.AA.; la elaboración de un diagnóstico sobre la integración de las mujeres en la carrera militar; la producción y publicidad de información; la revisión de la composición por sexo; la creación de una Diplomatura en Género y Gestión Institucional; la participación de las mujeres de las FF.AA. en los Encuentros Nacionales de Mujeres (2011-2013).²⁶

A partir de la asunción de Nilda Garré (2010-2013) en el Ministerio de Seguridad de la Nación se impulsan cambios organizacionales a nivel nacional en materia de igualdad de género en las fuerzas policiales y de seguridad. Como parte del proceso de democratización de las mismas, se impulsa la elaboración de un diagnóstico sobre las condiciones de mujeres y varones en las Fuerzas Policiales y de Seguridad; la creación de Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, permanencia y progreso en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad; la creación de los Centros Integrales de Género; acciones sobre Identidad de Género y Violencia de Género; además de producción y publicidad informativa.

En este contexto nacional, trece años después de la Jornada sobre “El rol de la mujer policía”, que contribuyó parcialmente a disponer de un cuadro de situación aproximado, se realiza un “diagnóstico” de la situación en la PPBA a partir del cual se elaboran recomendaciones en tres direcciones: 1) administrativa; 2) comunicacional

²⁶ Sobre estos procesos véanse: Badaró (2009, 2010, 2013 y 2014); Masson (2010); Frederic (2013) y los informes del Ministerio de Defensa de la Nación (2010a y 2010b).

y simbólica; y 3) laboral-profesional. Su análisis ofrece “indicios” sobre la persistencia de déficits en las “políticas de género” en la institución, así como los posibles sentidos que podían adoptar si la decisión política era avanzar en todas las prácticas, políticas y procedimientos.

En relación con la dimensión burocrático-técnico-administrativa se propone crear en el ámbito de la Auditoría General de Asuntos Internos de la Policía y en el área correspondiente del Servicio Penitenciario un área encargada de recibir y dar respuesta a las presentaciones relacionadas con la violencia de género que se susciten en el ámbito laboral o doméstico (discriminación, abuso de poder, acoso sexual), cuando se encuentre involucrado personal de la institución, con personal capacitado en perspectiva de género; incorporar el criterio de equidad de género y el uso de lenguaje no sexista en el análisis jurídico de los proyectos de actos administrativos; reforzar el uso de lenguaje no sexista en las distintas áreas administrativas del Ministerio, dependencias policiales y penitenciarias e institutos de formación de acuerdo con la Resolución N° 2.457/10 que establece las denominaciones de los grados del personal policial y del Servicio Penitenciario Bonaerense en femenino y masculino; desarrollar en cada institución y cada área del Ministerio Planes de Igualdad con objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres, estrategias a adoptar, formas de seguimiento y evaluación; incorporar la perspectiva de género en la elaboración de estudios y estadísticas de las distintas áreas, con el fin de contar con diagnósticos para la formulación de políticas públicas.

En relación con la dimensión comunicacional simbólica se propone realizar una campaña de difusión de los derechos de las mujeres como trabajadoras de los cuerpos de policía y el servicio penitenciario, enfocada en aspectos tales como el derecho a desempeñar su profesión en igualdad de condiciones, las posibilidades de conciliación de la vida laboral y familiar o los canales de denuncia existentes en caso de violencia laboral; realizar actividades de memoria sobre la participación de las mujeres en las instituciones con el Museo Policial y el Museo Penitenciario, y reflejar en las denominaciones propias de cada institución la integración de las mujeres en las policías y el servicio penitenciario, designando centros o institutos con nombres de mujeres que hayan sido destacadas; en relación con la identidad de género, reglamentar la posibilidad de que el personal del Ministerio pueda solicitar que en su legajo figure con el prenombre, la mención del sexo y la fotografía de acuerdo al género auto percibido, respetando de esta forma su derecho a la identidad y a no ser discriminado, al igual que las personas privadas de su libertad, y en general en el desarrollo de las actuaciones policiales.

En relación con la dimensión laboral-profesional –formación y carrera– se propone reglamentar el ingreso de las mujeres embarazadas o en período de lactancia a los institutos de formación, así como la continuidad de aquellas mujeres que queden embarazadas durante su formación, posibilitando en estos casos la postergación de las pruebas físicas; en relación con los ascensos, integrar las Juntas de Calificaciones para la evaluación de las promociones del personal en forma equitativa por varones y mujeres (discriminación positiva que apunta a lograr un acceso equitativo de las mujeres a esta

instancia de evaluación), y establecer que en los ascensos por el sistema de selección, el número de agentes varones y mujeres promovidos/as sea proporcional a los postulantes en condiciones de ascender; sobre acceso a puestos de conducción, elevar un proyecto de modificación del artículo 52 del Decreto N° 342/81 Reglamentario de la Ley de Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense que imposibilita a las mujeres acceder al puesto de directora de Seguridad y Régimen Penitenciario del Servicio Penitenciario Bonaerense; propiciar que las unidades destinadas al alojamiento de mujeres privadas de la libertad estén dirigidas por personal femenino; priorizar la incorporación de mujeres a los cuerpos médicos de la policía y del servicio penitenciario, y particularmente a la especialidad ginecología; contemplar en la adquisición de equipamiento para el personal (chalecos antibala, armamento) su adaptación a la fisonomía femenina para su mejor desempeño en el servicio y realizar una evaluación de las instalaciones, tanto al momento de planificar nuevas dependencias como al refaccionar la infraestructura existente, previendo la existencia de espacios adecuados para las mujeres y la incorporación progresiva de lactarios; en la formación básica, incorporar la perspectiva de género como materia específica en el diseño curricular de la formación básica policial y penitenciaria; incluir cursos referidos a temáticas vinculadas al género en la oferta de capacitación para los ascensos; asegurar una carga horaria específica al delito de trata de personas en los cursos de reentrenamiento policial; en los planteles docentes, incorporar docentes mujeres en materias de instrucción policial y penitenciaria (Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, s/f).

Entre las sugerencias que se tradujeron en prácticas concretas se destaca la aprobación y ejecución de un “Protocolo para la Evaluación y Tratamiento del Personal de las Policías de la Provincia de Buenos Aires en casos de Violencia Familiar”, para ser aplicado desde la Auditoría General de Asuntos Internos. A través de este instrumento se avanza con relación a la violencia de género dentro de la propia policía con medidas de protección a las víctimas, sanciones a los policías violentos, tratamientos y acciones de sensibilización.

Por otra parte, algunos cambios de la normativa nacional en materia de género tendrán impacto en la institución. A partir de la aprobación y posterior reglamentación de la Ley nacional N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrolla sus relaciones interpersonales” (2009), se impulsa una actualización del protocolo vigente en las CMF construido en relación a la normativa provincial de violencia familiar, y se aprueba un nuevo “Protocolo de organización y funcionamiento de los Equipos Interdisciplinarios para la atención de víctimas de violencias de género”²⁷.

También son contemporáneos los debates en torno a la identidad de género. La aprobación por el Congreso nacional en 2012 de la Ley N° 26.473 de Identidad de Género, que garantiza el derecho de las personas a ser reconocidas por la identidad de género autopercibida independientemente de la asignada al nacer, comienza a permear

²⁷ Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, Resolución N° 58/12.

los criterios de admisión de la fuerza. Según relataba una ex funcionaria civil entrevistada en 2012, “en un hecho inédito para la institución”, la Escuela de Olavarría contaba entre sus cadetas a una persona travesti que se convertirá al año siguiente en la primera oficial trans de la PPBA.

Finalmente, durante este período también el Ministerio de Justicia y Seguridad participa a través de la DGCPG de la Mesa Provincial Intersectorial contra la Violencia Familiar (Ley N° 12.569), y a través de las titulares de las CMF de la Mesa Local de Prevención y Atención de la Violencia Familiar (MLPAVF) de cada jurisdicción donde estos espacios hayan sido creados.

Tanto el diagnóstico como las propuestas de cambio dejan al descubierto una perspectiva más integral de cómo pensar y cambiar las relaciones de género en la fuerza, en cuyos intersticios se advierte una ventana de oportunidad en la deconstrucción de los procesos interactivos de generización masculina constitutivos de la fuerza. Esto suponía un movimiento político en el que se desplazaba el foco desde las CMF y la atención de la violencia de género hacia el resto de la institución. Si bien algunas de las propuestas de cambio ingresan a través de esta ventana de oportunidad para promover reformas pensando el género más allá de las dependencias “temáticas”, el siguiente arreglo institucional implica un paso en el proceso de construcción de la institucionalidad de género que vuelve a limitar las políticas de género a la atención de la violencia de género como ámbito de incumbencia.

Desde la cúpula

“Ahora van a tener su propia Superintendencia con su Comisaría General para poder seguir trabajando por las víctimas”.²⁸ Con estas palabras, el ministro de Seguridad de la PBA, Granados, anunciaba uno de los últimos cambios en su gestión en octubre de 2015: la creación de una Superintendencia de Políticas de Género.

Esta última decisión mira hacia atrás y hacia adelante en la historia de la institución y tiene paradójicamente dos efectos entrelazados y simultáneos: por un lado, supone la jerarquización institucional de la gestión de las “políticas de género” con la elevación al rango de superintendencia, por otro, implica el encapsulamiento y la cristalización conceptual de una noción de “políticas de género” unívocamente referida a las acciones institucionales en relación a la “violencia de género”.

La etiqueta de la (nueva) estructura –“políticas de género”– marca continuidad de referencia hacia adentro y hacia afuera de la institución con la ya existente (DGCPG), sosteniendo la amplitud semántica heredada. Si bien, como ya fuera analizado, podría remitir a diferentes lecturas acerca de sus alcances, en el caso de la PPBA se ha traducido en su década de existencia de modo casi unívoco en su relación con la gestión de las CMF y la violencia de género. Bajo esta vaguedad y ambigüedad retórica, el alcance

²⁸ Granados citado según <http://andigital.com.ar/policiales-y-judiciales/item/48442-granados-anuncio-la-creacion-de-la-superintendencia-de-politica-de-genero> (19.03.2019).

y significado de las “políticas de género” aparece más visible cuando se observa desde una perspectiva analítica exterior a la PPBA y en palabras de algunas ex funcionarias feministas y mujeres oficiales entrevistadas. Las diferentes gestiones a cargo fueron construyendo una interpretación específica cristalizada con claridad tanto en los fundamentos de la resolución ministerial como en la delimitación de funciones y ámbito de competencia. Así se señala la oportunidad y conveniencia de

profundizar las políticas en materia de seguridad y de violencia de género generando un ámbito adecuado y jerarquizado en cuanto a la coordinación y desarrollo de acciones, planes, definición de objetivos, formulación de alternativas y programas de atención en las unidades policiales de la especialidad, coadyuvando a la prevención, atención y contención a las víctimas de violencia de género.²⁹

Dentro de sus funciones específicas se incluyen diferentes líneas, todas en relación con la violencia de género. Una rápida mirada, permite individualizar los siguientes objetivos:

- a) desarrollar planes y programas en las unidades policiales en relación a la asistencia de personas víctimas en materia de violencia de género;
- b) coordinar acciones con la autoridad judicial competente;
- c) coordinar acciones con las organizaciones no gubernamentales y gubernamentales nacionales, provinciales y municipales, para el cumplimiento de la normativa legal en materia de violencia de género;
- d) desarrollar y proponer planes y programas de acción, tendientes a prevenir, atender y contener a las personas víctimas de violencia de género y grupos vulnerables;
- e) coordinar con las áreas de formación y capacitación policial, el diseño y la realización de programas, cursos, eventos y acciones de capacitación en materia de violencia de género;
- f) organizar y actualizar los registros relacionados al ámbito de su competencia; proponer planes relacionados con la creación de unidades policiales de la especialidad.³⁰

Si bien las funciones replican en gran medida las metas y acciones asignadas en 2004 a la DGCPG como parte del proceso de reforma, también se observan algunos cambios. En suma, esta definición del ámbito de competencia muestra, más de una década después de la entrada del “género” en la institución, la cristalización conceptual de una noción de “políticas de género”, antes restringida a las acciones institucionales en relación a la “violencia de género”. En la concepción anterior quedaban afuera otros problemas emergentes del encuentro entre las políticas de seguridad y el género, pensado como una relación de poder que incluye, pero excede a la violencia de género.

Esta jerarquización a la que hace referencia explícita la resolución ministerial se sostiene en dos decisiones que alteran el diseño institucional vigente desde 2004 con

²⁹ Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, *Boletín Informativo* N° 54, 5 de octubre de 2015, p. 23.

³⁰ Ministerio de Seguridad, *Boletín Informativo* N° 54, 5 de octubre de 2015, p. 24.

la creación de la DGCPG. En primer término, la nueva estructura que se crea tiene el rango orgánico de Superintendencia, que estará a cargo de un oficial con el grado de comisario/a general, con dependencia “directa, orgánica y funcional” de la Superintendencia General de Policía.

Esto supone la elevación de la categoría institucional y la creación de un nuevo espacio de conducción y decisión al que puede acceder una oficial con el máximo cargo, como parte de la estructura de conducción de la institución. Casi siete décadas más tarde del ingreso de las mujeres a la fuerza una mujer comisaria general formaría parte de la estructura de conducción a cargo de la gestión de la atención de la violencia de género en la fuerza. En segundo lugar, se transfieren los recursos humanos y logísticos de las Comisarías de la Mujer y la Familia y de las Oficinas de Atención a las Víctimas de Violencia de Género, por lo cual pasan a depender íntegramente de la nueva estructura. Esto supone el fin del “síndrome de los hijos de padres separados”. Por último, las funciones de la nueva Superintendencia están claramente circunscriptas a las acciones, políticas y unidades en materia de violencia de género.

He aquí una de las paradojas del proceso de construcción de la institucionalidad de género en la institución y de las estrategias de promoción de la igualdad de género en /desde la misma. En términos de diseño institucional, la medida supone entonces una jerarquización de la violencia de género en la institución, pero una reducción de las políticas de género subsumidas a esta temática, necesaria pero insuficiente: llegan a la cúpula de la fuerza encapsuladas en la violencia de género, en tanto quedan por fuera de su autoridad, injerencia y podríamos decir rectoría la coordinación y articulación de otras dimensiones de una posible estrategia de transversalización de género orientada a la promoción de la igualdad de género a través de su integración sistemática en todos los sistemas y estructuras, en todas las políticas, procesos y procedimientos, en la organización y su cultura, en las “formas de ver y hacer” (Rees 2005).

Esto implica no solo la distribución del poder al interior de la policía, sino también a las políticas de seguridad y su rol como agencia estatal con el monopolio del poder coactivo en la producción y reproducción de un orden de género atravesado por asimetrías y jerarquías sostenidas en prácticas sexistas, androcéntricas y heteronormativas persistentes sobre las que es preciso intervenir con una mirada feminista desde la cual el género –pero también la clase, la raza y la etnia– recupere su potencial crítico y transformador de las relaciones sociales de las cuales las instituciones policiales son parte.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arsalanián, León. 2008. *Un cambio posible. Delito, inseguridad y reforma policial en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Edhasa.
- Badaró, Máximo. 2009. *Militares o ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentino*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- 2010. “L’armée de terre argentine à l’épreuve du genre”. *Cahiers du genre* 48: 59-79.

- 2013. *Historias del ejército argentino. 1990-2010: democracia, política y sociedad*. Buenos Aires: Edhasa.
- 2014. “One of the Guys’: Military Women, Paradoxical Individuality, and the Transformations of the Argentine Army”. *American Anthropologist* 117, n° 1: 86-99.
- Calandrón, Sabrina. 2012. “Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo”. *Revista del Museo de Antropología* 5: 89-100.
- 2014. *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: UNSAM Edita.
- Connell, Robert W. 1995. “La organización social de la masculinidad”. En *Masculinidades: poder y crisis*, editado por Teresa Valdés y José Olavarría, 31-48. Santiago de Chile: Ediciones de las Mujeres.
- Frederic, Sabina. 2008. *Los usos de la fuerza pública. Debates sobre militares y policías en las ciencias sociales de la democracia*. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- 2013. *Las trampas del pasado: las Fuerzas Armadas y su integración al Estado democrático en Argentina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Galeano, Diego. 2005. “Gobernando la seguridad. Entre políticos y expertos”. *Tiempos inclementes: culturas policiales y seguridad ciudadana*, editado por Gregorio Kaminsky y Diego Galeano, 91-124. Remedios de Escalada: Ediciones de la UNLa.
- Gamba, Susana. 2007. “Estudios de género/perspectiva de género”. En *Diccionario de estudios de género y feminismo*, coordinado por Susana Beatriz Gamba, 119-124. Buenos Aires: Biblos.
- González, Gustavo. 2005. “Intentos de reformas policiales en Argentina: los casos de las provincias de Santa Fe y Buenos Aires”. En *Seguridad y reforma policial en las Américas: experiencias y desafíos*, coordinado por Lucía Dammert y John Bailey, 58-82. Ciudad de México: Siglo Veintiuno.
- Guzmán, Virginia. 2001. *La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile: Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/1/S01030269_es.pdf. (23.03.2003).
- Lynch, Gloria. 2011. “El enfoque de género en la reforma de la Policía de la Provincia de Buenos Aires”. Ponencia presentada en: *XXVIII Congreso Internacional de ALAS*, Recife-PE.
- Mathieu, Nicole-Claude. 1991. *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*. Paris: Côté-femmes.
- Masson, Laura. 2010. “La transformación del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas argentinas: hacia la construcción de un espacio mixto”. *Security and Defense Studies Review* 11: 43-55.
- Ministerio de Defensa de la Nación. Presidencia de la Nación. 2010a. *Informe sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa de la Nación.
- 2010b. *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Buenos Aires: Ministerio de Defensa de la Nación. Presidencia de la Nación/Friedrich Ebert Stiftung.
- Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires. Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en las Policías de la provincia de Buenos Aires y el Servicio Penitenciario Bonaerense (s/f). *Informe final*. La Plata, Documento sin publicar.
- Palomar Vereá. 2015. “El vacío del género”. *Asparkia* 26: 17-33.
- Pereiro, Jesica. 2014. “Las políticas de seguridad y el abordaje de la perspectiva de género en Buenos Aires”. *Revista Estudios Feministas* 22, n° 2: 501-520.
- Rees, Teresa. 2005. “Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe”. *International Feminist Journal of Politics* 7, n° 4: 555-574.

- Ridgeway, Cecilia L. y Shelley L. Correll. 2004. "Unpacking the gender system: A theoretical perspective on cultural beliefs in social relations". *Gender and Society* 18, n° 4: 510-531.
- Rigat Pfaum, María. 2008. "Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género". *Nueva Sociedad* 218: 40-56. Recuperado de http://nuso.org/media/articles/downloads/3570_1.pdf (23.03.2009).
- Sabsay, Leticia. 2011. *Fronteras sexuales. Espacio urbano, cuerpos y ciudadanía*. Buenos Aires: Paidós.
- Sain, Marcelo. 2002. *Seguridad, democracia y reforma del sistema policial en la Argentina*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- 2008. *El leviatán azul. Policía y política en la Argentina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Scott, Joan W. 1999. "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En *Sexualidad, género y soles sexuales*, compilado por Marysa Navarro y Catharine R. Stimpson, 37-73. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Weiss, Janet A. 1989. "The powers of problem definition: The case of government paperwork". *Policy Sciences* 22: 97-121.

Recepción 08.05.2019

Aprobación 05.08.2019