

INFORME FINAL

# Trayectorias y roles laborales de las mujeres policías de la provincia de Santa Fe

Director

Prof. Dr. Máximo Sozzo

Equipo de trabajo

Prof. Mag. María Victoria Puyol

Prof. Abog. María Paula Spina

Abog. Juan Saba

Lic. Rocío Truchet

Lic. Guadalupe Jancick

Santa Fe, mayo de 2022



## **INFORME FINAL**

### **Trayectorias y roles laborales de las mujeres policías de la provincia de Santa Fe.**

#### **Director**

Prof. Dr. Máximo Sozzo

#### **Equipo de trabajo**

Prof. Mag. María Victoria Puyol

Prof. Abog. María Paula Spina

Abog. Juan Saba

Lic. Rocío Truchet

Lic. Guadalupe Jancick

Santa Fe, Mayo de 2022

Ésta investigación ha sido realizada con el apoyo financiero del Consejo Federal de Inversiones

## Índice

01. Introducción .....	pág. 04
02. Proceso y metodología de la investigación .....	pág. 06
03. Ingreso policial .....	pág. 10
04. Formación policial.....	pág. 20
05. Familia y trabajo policial.....	pág. 42
06. Carrera policial.....	pág. 52
07. Tareas policiales.....	pág. 79
08. Relaciones con la ciudadanía, uso de la fuerza y arma de fuego.....	pág. 118
09. Relaciones con los varones policías.....	pág. 136
10. Nosotras y ellos .....	pág. 138
11. Trato respetuoso de los varones hacia las mujeres policías.....	pág. 139
12. Grado de aceptación de las mujeres en la institución policial.....	pág. 142
13. Búsqueda de ayuda, varones y mujeres policías .....	pág. 145
14. Más allá del trabajo .....	pág. 145
15. Maltrato y acoso sexual .....	pág. 146
16. Conclusiones .....	pág. 172
17. Bibliografía .....	pág. 185

## 01. Introducción

La policía moderna, desde su nacimiento entre los siglos XVIII y XIX en el Norte Global, ha sido una organización de varones. Este elemento se ha mantenido constante a lo largo del tiempo -así como a través del espacio, tanto en los países centrales como periféricos-hasta el último cuarto del siglo XX, constituyéndose en un factor estructural que ha modelado las culturas y prácticas policiales, que se encontraban y encuentran atravesadas por el machismo, tanto en lo que se refiere a sus dinámicas internas -en las relaciones entre policías- como externas -en las relaciones con la ciudadanía.

En la primera mitad del siglo XX -especialmente en el Norte Global- comenzó un proceso de incorporación de las mujeres en las instituciones policiales, con roles subordinados y marginales en la actividad policial -el 'cuidado' y la 'custodia' de mujeres y niños que entraban en contacto con la institución policial y el desarrollo de tareas administrativas- que además tuvieron alcances cuantitativos muy limitados. En Argentina esto comenzó a fines de ese periodo -por ejemplo, en 1947 con la creación de la Brigada Femenina en la Policía de la Provincia de Buenos Aires (Calandrón y Galeano, 2013).

Ahora bien, en los años 1970s en diversos escenarios de los países centrales el volumen de mujeres que ingresaban a la policía comenzó a crecer a través de diferentes mecanismos y en función de distintas condiciones. Esta mayor presencia de las mujeres, sin embargo, no produjo automáticamente una transformación de las culturas y prácticas policiales que siguieron atravesadas por el machismo como rasgo estructural y dieron lugar a diversas formas de discriminación, maltrato y abuso de las mujeres policías, que han sido bien documentadas por los estudios sociales sobre la policía en dichos contextos nacionales desde los años 1980s. Sin embargo, el constante crecimiento del volumen de mujeres policías en los últimos años, parece haber dado lugar en algunos escenarios del Norte Global a que, al menos incipientemente, ciertas mujeres rompan el "techo de cristal" llegando a posiciones directivas en la institución policial, así como que desenvuelvan actividades tradicionalmente reservadas a sus colegas varones -como las tareas de investigación o las operaciones especiales. Esto no impide, sin embargo, la reproducción de discursos y prácticas negativas que muchas mujeres siguen experimentando en la cotidianidad del trabajo policial.<sup>1</sup>

En Argentina este crecimiento del volumen de mujeres policías se ha dado fundamentalmente a partir de los años 1990s y parece haber estado vinculado a los tentativos de reforma policial que se comenzaron a dar en diferentes jurisdicciones desde fines de esa década. Así, en el caso de la Provincia de Santa Fe para 2005, de los 15020 policías, 2321 era mujeres (un 15,4%). Este proceso se ha intensificado especialmente en los últimos años.

---

<sup>1</sup> Los estudios sobre las experiencias, representaciones y prácticas de las mujeres policías se encuentran ampliamente desarrollados en los países de lengua inglesa, en donde se concentra fuertemente la bibliografía existente. Los libros más significativos al respecto son Martin (1980); Heidensohn (1992); Heidensohn y Brown (2000), Westmarland (2001); Silvestri (2003), Martin y Jurik (2007); Rabe-Hemp (2018); y Rabe Hemp and Garcia (2020). Existe, por otro lado, una extraordinaria cantidad de artículos en revistas científicas publicados a lo largo de los últimos 40 años -ver bibliografía.

De este modo, en 2020 de lxs 21563 policías santafesinxs, 7601 eran mujeres (un 35,2%). En términos absolutos el número de mujeres policías en esta jurisdicción más que se triplicó y en términos porcentuales esto implicó más que una duplicación en sólo 15 años. Pese a esta mutación macroscópica, la exploración de las experiencias, representaciones y prácticas de las mujeres policías se encuentra aún en su infancia en nuestro país, con algunos pocos estudios específicos (Calandron, 2008, 2012, 2014; 2017; 2019a; 2019b; 2021; Rodríguez, 2016; Alvarez, 2018; Sirimarco, 2021).

La investigación que presentamos en este informe final pretende ser una contribución significativa en esta dirección.

El Proyecto de Investigación Trayectorias y Roles Laborales de las Mujeres Policías de la Provincia – Provincia de Santa Fe (Expte. Nº: 19394 31 01) ha sido llevado adelante por un equipo de trabajo del Programa Delito y Sociedad de la Universidad Nacional del Litoral, a partir de un acuerdo con el Consejo Federal de Inversiones y la Subsecretaria de Bienestar y Género del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe. Se inició en septiembre de 2020. Se trata de una investigación social inédita en su tipo en nuestro país -y en América Latina- que a través de entrevistas en profundidad con mujeres policías que se desempeñan en la provincia de Santa Fe busca reconstruir sus experiencias, representaciones y prácticas en relación a su inserción en el trabajo policial, identificando diversos problemas y dimensiones. En total se entrevistaron durante 2020 y 2021 a 95 trabajadoras policiales que se desempeñaban en las cinco unidades regionales más importantes de la Provincia de Santa Fe y que tienen diferentes grados y antigüedades y desenvuelve distintas tareas policiales. Esto ha dado lugar a un corpus empírico sin precedentes en torno a este tipo de agentes policiales. A partir de ese vasto corpus empírico, se estructura el presente informe final.

Esta investigación, vasta y compleja, no podría haberse realizado sin el constante apoyo de la Subsecretaria de Bienestar y Género del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe, por lo que expresamos nuestro agradecimiento a su titular, la Dra. Natacha Guala, así como a su equipo de trabajo, que de diversas maneras colaboraron con su realización a lo largo de todo este proceso.

## 02. Proceso y metodología de investigación

El proceso de la investigación se inició con una primera etapa que abarcó los primeros tres meses de trabajo, desde septiembre de 2020, en la que se incluyeron tres actividades desarrolladas en forma simultánea. En primer lugar, hemos llevado adelante una importante labor de revisión bibliográfica de la literatura especializada sobre mujeres policías en el marco de los estudios sociales de la policía, identificando precedentes significativos a los fines de esta investigación. Revisamos todas las revistas científicas especializadas en temas policiales (*Policing and Society*, *Policing: An International Journal*, *Policing: A Journal of Policy and Practice* y *Police Practice and Research*) y todos los Handbooks dedicados a la temática (Newburn, 2008; Loader et al, 2016). Luego trabajamos a partir de las referencias contenidas en los diversos materiales analizados. Se leyeron y discutieron los textos identificados y se fueron seleccionando problemas, conceptos y argumentos, así como elementos metodológicos a tener en cuenta en nuestro trabajo de campo.

En segundo lugar, a partir de la revisión bibliográfica realizada y de la experiencia previa del equipo del proyecto en la realización de trabajos de investigación empírica sobre policías en Argentina, se procedió a elaborar el instrumento para el desarrollo de las entrevistas en profundidad con las mujeres policías de la Provincia de Santa Fe. Se confeccionó de este modo una guía muy detallada, que refleja las complejidades de los diversos problemas y dimensiones a abordar, dialogando con la literatura especializada al respecto. La guía de entrevista contiene 83 tópicos (a su vez desagregados en diferentes puntos específicos) organizados en 9 secciones (ingreso, formación, carrera, familia y trabajo, tareas policiales, relaciones con los ciudadanos y uso de la fuerza, relaciones con los varones policías dentro y fuera del trabajo, acoso y maltrato y preguntas finales). La guía de entrevista fue a su vez discutida y consensuada con el equipo de la Subsecretaría de Género y Bienestar Policial de la Provincia de Santa Fe.

En tercer lugar, se procedió a diseñar la muestra de las mujeres policías a entrevistar en el marco del estudio. Para ello se desarrollaron reuniones con el área de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe a los fines de determinar la disponibilidad de una base de datos respecto a las mujeres policías de la Policía de la Provincia de Santa Fe que incorporará información fundamental a los fines de la elaboración de nuestra muestra, a saber: a) lugar de desarrollo de sus tareas policiales, b) escalafón, c) grado, d) función y e) antigüedad. De estos cinco criterios logramos conseguir información adecuada de todas las mujeres policías de la Provincia de Santa Fe en torno a los criterios a), c) y e). Con respecto al escalafón nos encontramos con una información que solamente distinguía una estructura binaria, entre la pertenencia al escalafón “de seguridad” (que incluía funciones de investigación y acción táctica) y “otros”, siendo esta segunda categoría completamente residual.

A partir de esta información oficial y de los criterios establecidos en el proyecto se procedió a generar la muestra. Por una parte, se buscaba entrevistar una parte sustancial de todas las mujeres policías de la Provincia de Santa Fe que hubieran alcanzado los tres grados superiores de la jerarquía policial: Directora de Policía,

Subdirectora de Policía y Comisaria Supervisora. Eran, respectivamente, 2, 5 y 25 mujeres policías. Es decir que esta primera categoría incluía a 32 mujeres policías: 9 en la ciudad de Santa Fe (Jefaturay URI), 20 en la ciudad de Rosario (URII), 2 en la ciudad de Rafaela (URV) y 1 en la ciudad de Reconquista (URIX).

Por otra parte, teniendo en cuenta las cinco Unidades Regionales en las que desde el inicio se definió llevar adelante el trabajo de campo -es decir, las Unidades Regionales I (Departamento La Capital), II (Departamento Rosario), V (Departamento Castellanos) VIII (Departamento General López) y IX (Departamento General Obligado, se delimitaron cuotas del 2% del personal femenino en cada grado en cada una de ellas. Esto implicaba en la ciudad de Santa Fe (URI) entrevistar a: a) 1 Comisaria; b) 1 Subcomisaria;

c) 1 Inspectora; d) 3 Subinspectoras; e) 8 Oficiales y f) 8 Agentes. En total eran 22 entrevistas. En la ciudad de Rosario (URII) esto implicaba entrevistar a: a) 1 Comisaria;

b) 1 Subcomisaria; c) 2 Inspectoras; d) 6 Subinspectoras; e) 12 Oficiales y f) 15 Agentes. En total eran 37 entrevistas. En la ciudad de Rafaela (URV) esto implicaba entrevistar a:

a) 1 Subcomisaria; b) 1 Inspectora; c) 1 Subinspectora; d) 1 Oficial y e) 2 Agentes. En total eran 6 entrevistas. En la ciudad de Venado Tuerto (URVIII) esto implicaba entrevistar a: a) 1 Comisaria; b) 1 Subcomisaria; c) 1 Inspectora; d) 1 Subinspectora; e) 1 Oficiales y f) 1 Agente. En total eran 6 entrevistas. En la ciudad de Reconquista (URIX) esto implicaba entrevistar a: a) 1 Comisaria; b) 1 Subcomisaria; c) 1 Inspectora; d) 1 Subinspectora; e) 1 Oficiales y f) 2 Agentes. En total eran 7 entrevistas. El objetivo de incluir tres Unidades Regionales con menor volumen de trabajadores policiales era explorar la existencia de potenciales diferencias con respecto a los centros urbanos más importantes de la provincia (Rosario y Santa Fe).

<sup>2</sup>

A partir del mes de diciembre de 2020 se inició una segunda etapa en la que se desarrollaron diversas actividades previstas originalmente en el proyecto. En primer lugar, se procedió a realizar las entrevistas en profundidad en cada uno de los lugares de trabajo seleccionados. Para ello inicialmente se seleccionó a las mujeres policías que respondían a los criterios muestrales elaborados en la primera etapa del proyecto de investigación, a partir de la información detallada suministrada por el área de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad.

---

<sup>2</sup> Para no complejizar demasiado el proceso de selección de las entrevistadas no se construyeron cuotas por antigüedad, pero si se trató de evitar que las entrevistas se realizarán exclusivamente con mujeres que tenían muchos años de antigüedad o pocos años de antigüedad, buscando deliberadamente un cierto balance en la medida de las posibilidades.

Se comenzó trabajando por aquellas mujeres que tenían su sede de trabajo en la ciudad de Santa Fe o en otras localidades del Departamento La Capital. El equipo se comunicó con cada una de ellas y las invitó a participar en el estudio aclarando que la participación era voluntaria y que, en su caso, los resultados de las entrevistas iban a ser absolutamente confidenciales. En el mismo mes de diciembre de 2020 se comenzaron a llevar adelante las primeras entrevistas. En la ciudad de Santa Fe se entrevistaron a la totalidad de las mujeres de la muestra que tienen su lugar de trabajo en la Unidad Regional I de acuerdo a las categorías establecidas inicialmente -1 Comisaria, 1 Subcomisaria, 1 Inspectora, 3 Subinspectoras, 8 oficiales y 8 suboficiales. También se entrevistó al personal de los grados superiores que trabajan en la ciudad de Santa Fe que se logró que accedieron a participar del estudio (1 Directora, 1 Subdirectora y 4 Comisarias Supervisoras) -es decir, 6 sobre las 9 identificadas inicialmente. Las 28 entrevistas fueron realizadas cara a cara, en espacios de la UNL (Secretaría de Extensión y Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales) y las mismas fueron grabadas, con el consentimiento de las entrevistadas.

Una vez concluido este primer grupo de entrevistas se comenzó a trabajar en la ciudad de Rosario. Se entrevistaron allí a la totalidad de las mujeres de la muestra que tenían su lugar de trabajo en la Unidad Regional 2 de acuerdo a las categorías establecidas inicialmente: 1 Comisaria, 1 Subcomisaria, 2 Inspectoras, 6 Subinspectoras, 13 oficiales (se necesitaban 12) y 15 suboficiales. También se entrevistó al personal de los grados superiores que trabajaban en la ciudad de Rosario que se logró que accedieran a participar del estudio (2 Subdirectoras y 8 Comisarias Supervisoras) -10 de las 20 identificadas inicialmente. Las 48 entrevistas fueron realizadas cara a cara, en espacios de la Universidad Nacional de Rosario (Facultad de Derecho) o de la sede del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe en esa ciudad y las mismas fueron grabadas, con el consentimiento de las entrevistadas.

En función de la evolución de la pandemia de COVID19 las entrevistas cara a cara y los viajes en automóvil se volvieron más difíciles por cuestiones sanitarias. Como consecuencia se tomó la decisión de abordar las entrevistas a realizar en las ciudades de Reconquista, Venado Tuerto y Resistencia a distancia, a través de diversas plataformas de videoconferencia. Pese a que considerábamos que dicha modalidad iba a dificultar el consentimiento de las mujeres policías, en la práctica se logró todas las entrevistas previstas en cada sitio. De ese modo, en Reconquista (Unidad Regional IX) se realizaron 7, en Rafaela (Unidad Regional V) se realizaron 6 y en Venado Tuerto (Unidad Regional VIII) también se realizaron 6. De las tres trabajadoras que ocupaban posiciones directivas y se desempeñaban en las ciudades de Reconquista y Rafaela, 1 se ha jubilado y 2 no quisieron responder a la entrevista. En total, en estas tres jurisdicciones se realizaron 19 entrevistas todas en formato online.

Las entrevistas en general se realizaron a través de un encuentro, pero excepcionalmente por la duración de las mismas o por inconvenientes debidos a las agendas de las entrevistadas, se desarrollaron dos encuentros -incluso en algún caso, tres. No hubo dificultades mayores y recurrentes en abordar determinados tópicos planteados en la guía de entrevista y que pueden juzgarse como más delicados para que las entrevistadas se expresaran acerca de sus experiencias y visiones frente de una entrevistadora o entrevistador que en principio era un extraño/o<sup>3</sup> -por ejemplo, los puntos referidos a acoso y maltrato al interior de la institución policial. Esto no impidió que algunas entrevistadas al abordar esos puntos fueran visiblemente más reticentes a desarrollarlos con detalle. En general, en los diálogos con las mujeres policías primó un buen clima que se manifestó en la duración de las entrevistas, que oscilaron entre 1 y 5 horas. Las duraciones menores se dieron más frecuentemente con aquellas mujeres policías que ocupaban grados de menor jerarquía y tenían menos antigüedad en la institución policial. Las duraciones mayores se dieron más frecuentemente, por oposición, en las entrevistas con aquellas mujeres que tenían más antigüedad en la institución policial. La realización de las entrevistas se extendió hasta julio de 2021, inclusive. En forma simultánea, desde el mismo mes de diciembre de 2020, se procedió a realizar la desgrabación de las entrevistas en profundidad. La desgrabación de las entrevistas en profundidad, como estaba previsto, resultó un trabajo muy importante en términos del volumen de tiempo necesario para su desarrollo. En el mes de agosto de 2021 esta tarea fue completada.

Aún antes de terminar el desarrollo de las entrevistas en profundidad y su desgrabación se comenzó a trabajar con las entrevistas realizadas a los fines de construir el árbol de temas que estructuraría el presente informe final de la investigación y a comenzar a desarrollar un análisis de los contenidos de cada entrevista

Una vez aprobado este informe final la intención es desarrollar durante el 2022 una serie de jornadas de discusión -si las condiciones lo permiten la intención sería hacerlas en forma presencial tanto en la ciudad de Santa Fe como en la ciudad de Rosario- de sus resultados a las que se volverá a invitar a las participantes del estudio así como a autoridades policiales y del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa fe a los fines de contribuir a la construcción de un debate público sobre las políticas en torno a las mujeres policías en esta jurisdicción.

En la estructuración del presente informe final hemos seguido el orden de los grandes campos temáticos incluidos en la guía de entrevista e identificados a partir de la revisión de estudios empíricos sobre mujeres policiales realizados en el país y en el extranjero. Presentaremos los resultados obtenidos a partir de nuestro trabajo de campo combinado dos formas. Por un lado, hemos procedido a codificar las respuestas de nuestras entrevistadas a los fines de generar ejercicios de cuantificación en torno a ciertos puntos en que la manera de interrogarlas en forma abierta daba lugar a esta posibilidad, sin generar un forzamiento de los discursos de las participantes en el estudio. Esto hace fácilmente comunicable algunos de los hallazgos producidos.

---

<sup>3</sup> Las entrevistas fueron desarrolladas fundamentalmente por entrevistadoras mujeres -4 mujeres y 1 varón. No se notaron diferencias significativas al respecto en el desenvolvimiento de las mismas.

Por otro lado, hemos rescatado las palabras de nuestras entrevistadas en forma textual para iluminar ciertas cuestiones claves sobre las diversas dimensiones abordadas en las entrevistas, tanto para ilustrar los ejercicios de cuantificación realizados como para, yendo más allá de los mismos, dar cuenta de la pluralidad de experiencias y representaciones y evidenciar matices e interpretaciones.

### **3. Ingreso policial.**

En esta primera sección se aborda la cuestión del ingreso de las mujeres en la institución policial, haciendo tanto referencia a las propias experiencias de las entrevistadas en el pasado -en los diversos momentos en los que se incorporaron a la policía-, como a las visiones que tienen acerca de las dinámicas de ingreso en la actualidad en la Policía de la Provincia de Santa Fe y los procesos que deben atravesar las mujeres que deciden intentarlo.

Las mujeres policías entrevistadas ingresaron a la policía en un arco temporal extraordinariamente amplio que va desde 1990 a 2019. Esto hace que hayan experimentado dinámicas de ingreso que son muy diferentes entre sí, signadas por los cambios en las políticas policiales a lo largo de tres décadas.

#### ***a. Motivaciones para el ingreso a la policía***

Una dimensión comúnmente indagada en relación con el ingreso a la policía en los estudios sociales al respecto, tanto para varones como para mujeres, es la de las motivaciones que los llevan a volverse policías. Se trata siempre de una reconstrucción - post facto, que muchas veces se realiza en un momento muy distante con respecto a aquel en el que se tomó la decisión de incorporarse a la policía y que, evidentemente, resulta también de darle sentido a la propia trayectoria profesional y vital.

Entre las mujeres entrevistadas, la mitad apela a una idea de 'vocación profesional' en relación con la actividad policial. En el Informe General del Censo Policial 2020 - también realizado por el Programa Delito y Sociedad y el Observatorio de Seguridad Pública del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe- en que se encuestó -a través de un cuestionario autoadministrado- a la totalidad del personal policial provincial -y que fue respondido por 21490 policías-, ante una pregunta cerrada al respecto el 64% de los respondientes escogieron esta justificación (Sozzo et al, 2020, 13). Parece tener una menor presencia en el caso de nuestras entrevistadas.

Por otro lado, un sexto de nuestras entrevistadas hace referencia al peso en aquella decisión de ingresar a la policía del hecho de que un familiar cercano (madre, padre, hermano/a, tío/a, primo/a) fuera parte de la institución policial. Es preciso tener en cuenta que de la totalidad de las entrevistadas el 55% tenían en el momento del ingreso un familiar cercano que era policía. Pero solo un tercio de estas mujeres le asignan a ese hecho un carácter primordial para explicar retrospectivamente la decisión de volverse policía. Por ejemplo, una mujer que ocupa una posición directiva en la institución policial en la UR2 con sede en Rosario señalaba en esta dirección:

*“Fue algo que decidí, yo quería ser policía, vengo de familia de policías. Mi abuelo era policía, el Comisario del pueblo, muy respetado. La imagen esa me llevo a decidir ser policía”. (PE6)*

La proporción observada entre nuestras entrevistadas al respecto duplica la registrada en el Censo Policial 2020 para la totalidad de las policías de la Provincia ligada a la opción existente en una pregunta cerrada ‘por tradición familiar’ (8,4%) (Sozzo et al, 2020, 13). Sin embargo, esto implicaría que sólo para 1 de cada 6 mujeres policías se trató de un elemento relevante a la hora del ingreso en la policía. En todo caso, en el discurso de muchas de las entrevistadas, entonces, la existencia de una ‘familia policial’ no juega un rol tan importante en la decisión de volverse policías, como se supone frecuentemente.

Claro que una parte del peso de la ‘familia policial’ puede encubrirse en la referencia explícita a la ‘vocación policial’. ¿Cómo una mujer joven conoce y siente ese ‘llamado a ser policía’ sino a través de otros cercanos que ofrecen sentido acerca de en qué consiste y por qué resulta bueno este tipo de trabajo? Un ejemplo de cómo incluso ambas justificaciones pueden enlazarse, lo encontramos en el señalamiento de una oficial<sup>4</sup> de policía que se desempeña en la UR2:

*“Desde chica, yo vivo en un barrio con muchos problemas de inseguridad y bueno, mi hermano más grande también era policía, hoy retirado. Yo lo veía a él, veía su trabajo y lo que contaba y me apasionaba. Y además era vivir a diario la inseguridad en mi barrio así que bueno, yo estaba en contra de eso, me molestaba y quería aportar a la sociedad desde mi función, por eso elegí la policía” (GE11)<sup>5</sup>*

Por otro lado, resulta significativo que una proporción importante de las mujeres que no tenían un familiar cercano al momento de ingresar a la policía, el 37%, ahora sí lo tienen. Esto se suma al dato de que más de la mitad de las mujeres entrevistadas tenían un familiar cercano al momento de ingresar, indicando que más allá de las maneras en que las agentes le dan sentido a su decisión retrospectivamente, este no parece ser un elemento menor en la explicación de las dinámicas a través de las cuales la policía recluta su nuevo personal.

Ahora bien, también es preciso subrayar que un grupo importante de las mujeres policías (42%) durante las entrevistas relató la existencia de resistencias por parte de sus familias a la decisión de ingresar en la institución policial. En algunos casos se señala especialmente la resistencia de las madres, en relación con una imagen de peligro asociada al trabajo policial. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR2 planteaba:

---

<sup>4</sup> A lo largo de este informe, usaremos la expresión “oficial” para identificar a aquellas trabajadoras policiales que ocupan posiciones intermedias en la estructura jerárquica y que incluyen a quienes tienen los grados de oficial, subinspectora, inspectora, subcomisaria y comisaria.

<sup>5</sup> Interesantemente en este testimonio también surge a la hora de definir esta ‘vocación’ en relación al trabajo policial la conexión del mismo con la “lucha contra la inseguridad”, algo que sucedió bastante entre las entrevistadas que se manifestaban en esta dirección. Esto refleja la centralidad de esta cuestión en la manera de definir el trabajo policial, pero también su centralidad en la vida social, fuertemente instalada en el debate público y político en Argentina al menos desde mediados de los años 1990s, lo que a su vez se refleja en los estudios sobre las preocupaciones públicas al respecto. (Sozzo y Montero, 2010).

*“Mi papá estaba de acuerdo, mi mamá porque es mujer veía la maternidad y la familia y se imaginaba cosas feas, pero bueno hay cosas feas en todas las profesiones. Así que terminé tomando la decisión propia yo, mal que le pese a cualquiera” (GE10).*

En otros casos se señala la resistencia de sus parejas varones, a veces enmarcada en una más amplia resistencia a que la mujer realice cualquier tipo de trabajo remunerado. Por ejemplo, una oficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“A mi esposo en ese momento le costó, solo quería trabajar él, no quería que yo trabaje, pero la verdad es que lo necesitábamos, así que, aunque no fue fácil para él, igual conté con su apoyo” (GE11).*

Finalmente, un tercio de las mujeres policías señalan claramente como motivación principal para el ingreso la estabilidad que ofrece el trabajo policial, una proporción un tanto superior a la que se observa en los resultados generales para la totalidad de lxs policixs santafesino en el Censo Policial 2020 (27,4%) (Sozzo et al. 2020, 13). Por ejemplo, plantea al respecto una suboficial que se desempeña en la UR1 con sede en SantaFe y pese a tener familiares en la policía -y precisamente por eso-, no hacía referencia a dicha conexión como motivación principal:

*“En realidad era el manotazo de ahogado, yo nunca pensé en ser policía. Mi familia es toda policía y cuando sabes lo que sucede en la fuerza... yo no quería saber nada. Estaba estudiando kinesiología. Pero mi papá falleció, no había como seguir manteniendo mi carrera, empecé a trabajar y bueno, dije ‘me anoto a la Policía para tener un sueldo’, ya me corrían los años. Entré a la fuerza con 28 años. Fueron cosas del destino, siempre me dijeron ‘vos tenés la personalidad para ser policía’, pero yo nunca quise ser policía. Y bueno, quedé, hice el curso y acá estamos. Pero nunca lo pensé. En mi caso fue por tener una estabilidad económica”. (RE3)*

La totalidad de las mujeres policías entrevistadas que ocupan posiciones directivas en la Policía de la Provincia de Santa Fe, señalaron que decidieron ingresar por ‘vocación’, aunque algunas de ellas -como en el primer testimonio reproducido más arriba- también mencionaron que dicha vocación vino de la mano de la pertenencia a familias compuestas por policías. Ninguna de ellas señala la motivación económica, lo que en parte se corresponde con lo que resulta esperable de quienes se desempeñan como autoridades superiores de la institución policial.

Es preciso notar además que todas ellas cuentan con 20 años o más de servicios. La predominancia de estos mismos motivos también se observa en las otras oficiales entrevistadas que también cuentan con 20 años o más de servicios, aunque un cuarto de ellas señala la búsqueda de una salida laboral como motivación principal.

La misma distribución se observa entre quienes tienen entre 10 y 19 años de antigüedad en la institución policial. Sin embargo, el porcentaje de la motivación económica crece muy significativamente entre las oficiales entrevistadas que tienen entre 1 y 9 años de antigüedad en la policía, llegando a un 45%. Una interpretación de esta diferencia es que a medida que pasa el tiempo en la institución policial, las mujeres tienden a darle más peso a la motivación vocacional para explicar retrospectivamente su decisión de volverse policías. Otra posible interpretación consiste en asignar esta diferencia a un cambio histórico que distingue a las 'viejas' de las 'nuevas' policías. Esta parece ser la interpretación más difundida entre las propias policías. En el Censo Policial 2020, ante una pregunta específica, las policías sostuvieron en su abrumadora mayoría que los ingresantes a la policía en la actualidad se incorporan buscando fundamentalmente la estabilidad laboral (85%), mientras solo el 13% sostuvo que lo hacen por 'vocación profesional' (Sozzo et al, 2020, 14).

Resulta interesante que las policías que se desempeñan en las ciudades de Santa Fe y Rosario presentan proporciones similares a la hora de elegir la motivación económica como la causa principal del ingreso a la policía -35% y 30%, respectivamente. Pero la misma crece entre las policías que se desempeñan en las ciudades más pequeñas del interior de la Provincia -Rafaela, Reconquista y Venado Tuerto- hasta llegar a un 50%. Esto parece reflejar el estado más general del mercado de trabajo para las mujeres en estos diferentes contextos urbanos.

#### ***b. Evaluación de la decisión de ingresar a la policía***

La mayor parte de las entrevistadas, un 78%, evalúan en forma retrospectiva la decisión de ingresar a la policía en forma positiva. Se trata de un porcentaje similar a las evaluaciones positivas al respecto registradas entre todas las policías provinciales registrado en el Censo Policial 2020 (82%) (Sozzo, et al, 2020, 13). Por ejemplo, señalaba una mujer que ocupa una posición directiva en la UR2:

*“Y como lo mío, o sea, yo lo siento como que es una vocación de servicio. Más allá de que sea un cliché que uno lo diga. Es así, uno ama levantarse temprano, ir a su trabajo, poner todo el ímpetu a lo que puede hacer dentro de sus labores y llevarlo adelante lo mejor posible. Por eso no me arrepiento de esa decisión que tome en la adolescencia” (PAE6).*

Una minoría de las entrevistadas, 11%, califica en cambio a esta decisión como negativa. En algunos casos incluso relatan momentos de sus trayectorias profesionales en los que estuvieron a punto de renunciar en función de una serie de problemas que asocian al trabajo policial -aunque la mitad de las mismas no lo planteó.<sup>6</sup> Por ejemplo, una suboficial que se desempeña en la UR2 y tiene relativamente poca antigüedad, apuntaba al respecto:

*“Si lo tuviera que volver a elegir, no lo elegiría. Me hubiese gustado hacer enfermería. Hice un año y dejé por el tema de mi nene, me había atrasado con la cuota y como mi marido trabajaba solo... en ese momento la escuela de enfermería no era gratis. Así que abandoné, intenté entrar a la policía, al principio no entré, probé la última, ya tenía 28 y quedé justo cuando cumplía los 29... Si pudiese volver el tiempo atrás no elegiría la policía... Por el tema de que se hace muy difícil estar lejos de tu familia, que no valoren el sacrificio que uno hace al viajar. Tanto en hombres como mujeres, somos todos iguales. No se valora el sacrificio, no buscan que vos estés bien y cómodo en tu lugar de trabajo. Si bien no es necesaria la comodidad, para trabajar uno necesita estar bien, necesita que te denganas. Con el tema de los horarios se abusan, porque sos nueva, porque sos más linda que otra, porque sos mujer... por distintas cuestiones. Y en mi caso una compañera nueva también ingresó y tiene un bebé de tres meses, tuvo que volver a trabajar cuando su licencia es hasta los 6 meses y es de Reconquista. Y sí o sí tiene que volver a trabajar. O sino es sacar carpeta o meter una excusa para quedarte más tiempo con tu hijo. No tenés la posibilidad de quedarte más tiempo con tu hijo hasta que se cumpla con un tiempo de lactancia que, como mínimo, son esos 6 meses. Cosas así son las que me hacen querer dejar la policía” (RE18).*

Finalmente, un porcentaje similar de las entrevistadas, 11%, califican su decisión de forma ambivalente, haciendo balances con ‘pros’ y ‘contras’. Un oficial que se desempeña en la UR5 que tiene sede en la ciudad de Rafaela planteaba al respecto:

*“En un 50% no estaría de acuerdo en volver a ingresar, porque lo que uno va transitando y ve para atrás, no sé si lo elegiría como carrera, al ver a lo que uno se expone... Sí (pensó en renunciar) porque hay mucha injusticia, como que uno no está preparado para atravesar ciertas situaciones y entonces es como que uno dice, bueno si tendría otra alternativa u otro trabajo lo dejo. Pero después uno tiene todo un recorrido, que no da para dejar todo por algunos sinsabores que tienen esta profesión. Yo realmente en el servicio pasé de todo, estuve bien, mal, muy mal. No sé si es la institución o las personas que están en la institución, pero llega un momento en que te va desgastando y te desmoraliza digamos. No te dan ganas de ser parte” (PAE13)*

---

<sup>6</sup> Resulta importante subrayar que entre quienes plantean retrospectivamente evaluaciones positivas o ambivalentes de su decisión de ingresar a la policía, en un quinto encontramos relatos acerca de momentos en los que pensaron en la posibilidad de renunciar a su trabajo en la institución policial. No resulta casual que varios de esos relatos estén ligados a la potencial incompatibilidad entre el trabajo policial y los deberes de cuidado asociados a la maternidad, a los que también hace referencia uno de los extractos apenas citados. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba: “Pensé en renunciar solamente después de que fui mamá, porque se había apoderado de mí como una cuestión de no querer dejarlo a mi hijo, tuve como una pequeña depresión post-parto. Me había aferrado mucho a él y sentía que no iba a haber mejor cuidadora para mi hijo que yo.” (PAE6). Otra oficial que se desempeña en la UR1 planteaba por su parte: “Ahora sí me gusta... Pensé en renunciar porque no tenes días, no tenes horarios, me perdí muchas cosas de mi hijo, cosas familiares también. En ese sentido sí lo pensé”. (RE6) Volveremos sobre este punto en una sección específica de este informe final.

### *c. Cupo femenino para el ingreso policial. Experiencias y opiniones*

Una de las razones por las que en la Policía de la Provincia de Santa Fe el nivel de ingresos de mujeres era relativamente contenido en el pasado -e incluso hasta tiempos muy recientes- era el establecimiento de un cupo femenino por lo general muy inferior al cupo masculino a través de una decisión administrativa en el momento del llamado al ingreso en la institución policial. De hecho, esta práctica reñida con los principios constitucionales y legales sigue existiendo en muchas policías argentinas.

Casi todas las mujeres entrevistadas señalan que, al momento de su ingreso, entraban muy pocas mujeres en comparación con los varones. Sólo un 10% sostuvieron que en los años en los que ingresaron la mayor parte de los reclutas eran mujeres y se trataba siempre de mujeres que habían ingresado a la institución en los últimos diez años.<sup>7</sup> Sólo una parte de esta mayoría de mujeres entrevistadas hacen referencia a la existencia de un cupo femenino administrativamente establecido. Una oficial que se desempeña en la UR2 planteaba al respecto:

*“No sé si existía una cuota máxima, pero en los hechos pasaba que ingresaban muchos más varones que mujeres. Actualmente ingresan más mujeres...” (RE10).*

De las entrevistadas que sí afirman su existencia, muy pocas, un quinto, recuerdan con precisión los porcentajes de dicho cupo en el momento de su ingreso y se refieren a cifras entre el 10% y el 30% del total de los ingresantes. Solo un 6% de las entrevistadas dijeron explícitamente que no existía un cupo femenino al momento de su ingreso, todas ellas tenían 20 o más años de servicio en la policía y en sus respuestas parecen asignar el escaso ingreso de mujeres a la policía a la falta de interés por parte de las mismas.

La enorme mayoría de las mujeres policías, expresa una valoración contraria a la existencia de una cuota máxima para el ingreso de personal femenino, por considerarla injusta y machista. Una oficial que se desempeña en la UR2 planteaba al respecto:

*“No estoy de acuerdo, me parece que podemos y sabemos hacer el mismo trabajo que hace el hombre en la calle, en la comisaría, nosotras desempeñamos las funciones de la misma manera” (RE10).*

Sin embargo, registramos que un 19% de las entrevistadas se muestran a favor, señalando la existencia de actividades policiales que deberían ser llevadas adelante exclusiva o fundamentalmente por varones -punto sobre el que volveremos en una sección específica de este informe final. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba justificando su opinión en este sentido:

---

<sup>7</sup> Contamos con información oficial desagregada por género acerca del ingreso a la Policía de la Provincia de Santa Fe entre 2008 y 2012. Los únicos años en los que la mayoría de ingresantes fueron mujeres en este período fueron 2011, 2012, 2015 y 2017. En el primero y último de esos años el ingreso fue poco significativo en términos cuantitativos (341 y 52 ingresantes, respectivamente).

*“Yo considero que en la policía tiene que haber un proporcional. No es que me achico, pero hay labores que sí o sí los tiene que hacer el hombre. Fuera de que si tengo que estar a la par de un hombre, lo voy a hacer, yo creo que hay muchas cosas que las debe hacer el hombre. En la comisaría a veces tenés dos mujeres entrando a una zona de villa. Y fuera de que no me voy a achicar, no es lo mismo que vean dos mujeres a que vean a una mujer y un hombre” (JE8).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la misma región apuntaba:

*“Normalmente al utilizar la fuerza, es más posible que un masculino este más apto para lo que es la calle que un femenino, además los hechos delictivos están más relacionados con los masculinos, no tanto con los femeninos” (PE16).*

En algún caso esto se justifica en función de la existencia de toda una serie de licencias de las que disponen las mujeres policías y no los varones policías lo que impacta en la capacidad de cubrir los diversos tipos de actividades policiales - volveremos sobre este punto en una sección específica de este informe final. No es casual que se expresen en este sentido mujeres policías que ocupan posiciones directivas. Por ejemplo una de estas entrevistadas que se desempeña en la UR2:

*“Está bien (el cupo femenino)... he trabajado con mujeres y las experiencias que he tenido no han sido buenas. Creo que hay que poner un tope... Nosotras tenemos esto de que somos mamás, nos embarazamos, tenemos hijos, los chicos necesitan de la mamá cuando se enferman. Si bien vos dentro de la ley podés sacar permisos y carpetas médicas, tenes tu licencia por maternidad y demás, eso afecta el servicio. Ahora que soy jefa, lo veo. Quizás antes yo no lo entendía, pero hoy como jefe veo que, si tengo misma cantidad de personal femenino o misma cantidad de personal masculino, si vos me das a elegir a mí, yo preferiría tener más personal masculino porque tienen menos problemas” (PE6).*

#### **d. Crecimiento del ingreso de mujeres a la policía. Causas y valoraciones**

Continuando con la indagación de las visiones y opiniones de nuestras entrevistadas, se les planteó cuáles podían ser, desde su punto de vista, las causas que hacían que se haya dado en los últimos años un claro crecimiento del volumen de mujeres que se incorporan a la institución policial. La respuesta más recurrente - 45% de las entrevistadas - lo asocia al hecho de que se trata de una salida laboral que goza del beneficio de la estabilidad para las mujeres que precisan encontrar una posición en el mercado de trabajo. En segundo lugar, más de un tercio de las entrevistadas apunta a los cambios más amplios en el rol de la mujer a nivel social y la conquista de derechos, que repercutiría en instituciones como la policía. Señalaba de este modo una oficial que se desempeña en la UR2:

*“Y yo creo que últimamente hay muchos ingresos de policías, mucha gente se anota, muchos quedan afuera también que no pueden ingresar, pero no creo que sea por vocación, creo que solo ingresan por el sueldo fijo, creo que es por eso. En el caso de las mujeres lo mismo, hoy en día hay más mujeres que están a cargo de una familia, antes no era así. Antes la mujer era de la casa, de la familia, ahora la mujer trabaja y si no conseguís laburo en algún otro lado te metes a la policía” (GE9).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la Unidad Regional 5 que tiene sede en Venado Tuerto apuntaba:

*“El hecho de que ingresen más mujeres a la fuerza hoy en día yo creo que se da porque años atrás estaba instaurada la idea de que el hombre tenía que trabajar y la mujer quedarse en casa a cuidar a los hijos. Hoy por hoy ya es distinto, la mujer ya es más independiente y va a salir a buscar el trabajo, entonces eso da la opción de anotarse más mujeres a la policía” (GE21).*

Solo un grupo muy pequeño, en torno al 10%, plantea la existencia de un cambio en la política policial hacia una mayor apertura al ingreso de las mujeres como causa principal de este incremento. Una mujer que ocupa un puesto directivo en la ciudad de Santa Fe planteaba al respecto:

*“Hoy se revirtió un poco la desigualdad en el ingreso porque hay una política diferente. Si antes ingresaba el 10% de mujeres, hoy ingresa el 40%” (PE3).*

Luego se le solicitó a las entrevistadas que evaluaran este incremento del ingreso de mujeres en la institución policial. En el Censo Policial 2020 se realizaron algunas preguntas cerradas en relación con valoraciones acerca del ingreso de las mujeres a la institución policial que tienen puntos de contacto con este pasaje de nuestro trabajo de campo. En primer lugar, se le preguntó a todos los policías santafesinos como consideraban el ingreso de las mujeres a la institución policial. El 50% sostuvo que era “muy positivo” y el 42% dijo que era “positivo”. Una minoría muy pequeña, menor al 8%, escogió una valoración negativa. (Sozzo et al, 2020, 39). En segundo lugar, se les preguntó si estaban de acuerdo con que era importante aumentar el número de mujeres que ingresarán a la institución policial. El 11% se manifestó “muy de acuerdo” y el 61% sostuvo que estaba “de acuerdo”. Pese a este amplio nivel de acuerdo, un 28% de los encuestados se manifestaron en desacuerdo. (Sozzo et al., 2020, 40).

Volviendo sobre nuestro trabajo de campo, en relación con el incremento de las mujeres en la institución policial casi la mitad de las entrevistadas, un 47%, presentan una mirada claramente positiva de este cambio, señalando que esto implica la construcción de mayor equidad al interior de la institución policial. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba:

*“Se dieron cuenta de que rendimos igual. Fuerza te puedo decir que no tenemos por igual, algunas sí pueden tener más fuerza. Todo depende del entrenamiento que tengamos, pero se dieron cuenta de que rendimos por igual, que tenemos las mismas capacidades, incluso más...es positivo” (RE11).*

Sin embargo, una proporción idéntica se manifiesta al respecto en forma más ambivalente. En algunos casos lo hace a partir de la idea de que tanto varones como mujeres están igualmente capacitados para llevar adelante el trabajo policial y, por lo tanto, que el género no debería ser una variable relevante a la hora de configurar el trabajopolicial. Así una mujer que se desempeña en un puesto directivo en Santa Fe apuntaba:

*“Yo creo que deben dejar a la libertad de las personas que quieren ingresar. No deberían discriminar por varón o mujer. Todas las personas que quieran ingresar a la policía, deben inscribirse. Así de sencillo. Quienes más, quienes menos, es indistinto” (PE3).*

Pero en otros casos, se argumenta que la incorporación de un mayor número de mujeres tiene efectos positivos, pero también genera efectos negativos. En algunos casos allí se presentan razones que también son planteadas por un grupo muy pequeño (6%) que señalaunívocamente que el aumento del personal femenino es un fenómeno negativo. En sustancia se señala que una parte importante del trabajo policial requiere de cualidades de las que sólo son portadores los varones - asociadas a la fuerza física, fundamentalmente-,es decir, un argumento similar al que veíamos utilizado más arriba para justificar la imposición de un cupo femenino para el ingreso a la institución policial. Por ejemplo, un suboficial que se desempeña en la UR2 planteaba:

*“No lo veo tan bueno porque a veces las mujeres en tema de fuerza, no tienen tantas fuerzas como el hombre. A veces la dotación o los compañeros pierden por culpa de la mujer, o porque se asustan, o no se animan a agarrar la escopeta, demás cosas” (JE14).*

Del mismo modo se les pidió a las entrevistadas que valoren si la proporción de varones y mujeres que ingresan actualmente en la Policía de la Provincia de Santa Fe resultaba adecuada. Una gran mayoría, 65%, considera que lo es. Luego, existe un grupo, casi un quinto de las entrevistadas, que opina que debería incrementarse la proporción de mujeres. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba:

*“Estaría bueno que ingresen más mujeres, sin ir más lejos en mi guardia somos menos las mujeres que los hombres y estaría buenísimo que seamos más” (GE11).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la Unidad Regional 9, con sede en Reconquista, puntualizaba:

*“Te puedo hablar de zona norte, por ejemplo, acá faltan mujeres, más que nada en la calle...Yo pienso que estaría bueno que tengamos más mujeres en la calle” (GE19).*

Finalmente, existen otros dos grupos pequeños de entrevistadas: por un lado, quienes consideran que el género de lxs ingresantes es indiferente (10%) y por el otro, quienes consideran que debería disminuirse la proporción de mujeres (7%).

En este último sentido, una suboficial que trabaja la UR2 apuntaba:

*“Me gustaría que ingresen muchos más hombres, porque es medio riesgoso también para las mujeres. yo gracias a dios estoy en un lugar tranquilo, pero sí me da miedo entrar y salir, ponele salir a las 3 de la mañana de mi casa para tomar elcolectivo sola, tener que venir hasta acá, cumplir las 24 hs, estar en la calle” (GE17).*

Otra entrevistada que ocupa una posición directiva en Rosario planteaba:

*“Se debería reducir porque de todas esas chicas que hoy ingresan, están trabajando solo un 15 o un 20 por ciento. Están todas con carpeta psiquiátrica, las mandan a un destino que está lejos de sus casas, priorizan su maternidad y no el trabajo -no opino porque yo crie sola a mis hijos, yo hice muchos sacrificios, muchas noches llorando porque han aprendido a quedarse solos en mi casa, muchas cosas- al no tener esa vocación, de que no te gusta lo que estás haciendo, son efectivos perdidos. Entonces vos, traes más hombres, haces un cupo femenino, esas mujeres que van a estar ahí van a ser las que realmente van a trabajar. Del 50% que se recibe, te trabaja el 15/20%. Preguntá en medicina legal” (PE7).*

#### **e. ¿Ingreso paritario?**

Por último, se planteó en las conversaciones con las mujeres policías la discusión acerca de si la regla de la paridad -que ha sido adoptada en otras instituciones públicas- sería una propuesta adecuada cuanto al ingreso a la institución policial. Una gran mayoría se manifiesta de acuerdo con esta reforma, un 76%. Así, una mujer que ocupa una posición directiva en Santa Fe señalaba al respecto:

*“Sí, ese fue mi reclamo. Me acuerdo en mi examen cuando iba a ascender en el año 2016... Estaba tan convencida y me había movilizado todo el movimiento de mujeres” (PE3).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1, apuntaba:

*“Sí, estoy de acuerdo, porque, como te decía, la mujer trabaja a la par del hombre... O sea, la mujer hace lo mismo que hace el hombre en la policía hoy endía” (JE1).*

En cambio, casi un sexto de las entrevistadas responde en forma ambigua y un 10% lo hace en forma abiertamente negativa. Por ejemplo, una mujer que ocupa un cargo directivo en Rosario señalaba:

“Ya existe la paridad de género, lo que pasa es que te vuelvo a repetir, las mujeres menstruamos, en lo que es la parte operativa hay chicas que se sienten mal y ya no vienen a trabajar y perdés efectivos. Yo tuve hijos y si bien trabajé hasta el último día del embarazo y a la semana ya estaba prestando servicios por una cuestión de no dejar mi trabajo, hay mujeres que se toman hasta un año. Entonces, la paridad de género, no sé en qué porque si vos querés paridad de género, primero, tenés que trabajar al igual que el hombre, si el hombre trabaja los 365 días del año, vos también tenés que trabajar porque cobrás el mismo sueldo. Entonces, por ahí no interpreto qué es la paridad de género. Hay mujeres que me dicen ‘yo a ese trabajo no lo quiero hacer porque yo soy mujer’. Entonces, quieren la paridad de género para algunas cosas y para otras, no. Te estoy hablando desde mi lugar y soy mujer, eh? (...) Si yo soy capaz de conseguir un puesto, lo voy a conseguir.

Yo he sido capaz y a mí no me han regalado nada antes de la ley esta. Yo sigo sosteniendo, si vos sos capaz, te lo vas a conseguir. No hace falta que una ley te diga que la misma cantidad de chicas sean que la misma cantidad de chicos, porque te están dando algo que vos no te estas ganando” (PE7).

## **04. Formación Policial**

En esta sección se exploran las experiencias y opiniones de las mujeres en relación su formación como policías de la Provincia de Santa Fe, diferenciando el ciclo de formación inicial de las oportunidades de formación continua y especializada. Interesa destacar el impacto del hecho de ser mujer en estos dos tipos de procesos formativos, así como en qué medida una perspectiva de género ha sido o no parte de los mismos y las valoraciones de nuestras entrevistadas al respecto.

### ***a. Evaluación de los procesos de formación inicial de acuerdo a los diversos espacios educativos transitados.***

Como señalamos en la sección anterior, el momento de ingreso a la policía de nuestras entrevistadas tiene un amplio nivel de variación, que va de 1990 a 2019. Esto hace que las experiencias de formación inicial puedan haberse desarrollado en instituciones educativas distintas, con características y currículos también diferentes.

En 2004 se sancionó la Ley 12333 que creó el Instituto de Seguridad Pública como una institución autárquica en la esfera del Ministerio de Gobierno, Justicia y Culto de la Provincia de Santa Fe, encargada de la formación policial. La creación del ISEP implicó el cierre de la Dirección General de Institutos Policiales, de la Escuela Superior de Policía "Brigadier General Estanislao López", la Escuela de Cadetes de Policía de la Provincia "Comisario Inspector Antonio Rodríguez Soto" y de los Centros de Instrucción en Destino de las Unidades Regionales de la provincia. Se crearon dos carreras de nivel terciario: la de Auxiliar de Seguridad Pública (de dos años de duración) y la de Técnico Superior en Seguridad (de un año de duración). Esto implicó modificar sustancialmente el período de formación del personal policial.

Por otro lado, el ingreso al ISEP de los aspirantes no implicaba legalmente el ingreso a la fuerza policial, ya que a ésta sólo accederían aquellos que fueran seleccionados del orden de mérito que se conformaría al finalizar cada cohorte y de acuerdo al cupo establecido por el MGJyC. Durante el cursado de las carreras de nivel terciario los aspirantes recibirían solamente una beca otorgada por el estado provincial pero no cobrarían un salario en calidad de empleados policiales como se venía realizando hasta ese momento. El diagrama organizacional del ISEP, también importó una innovación, pues se buscó, en cierta medida, reproducir en su conformación y funcionamiento los parámetros de un instituto educativo universitario. Sólo a título de ejemplo podemos mencionar que el director del ISEP debe ser elegido mediante concurso público de antecedentes y oposición y tiene una estabilidad en el cargo de cinco años. Asimismo, se estableció la conformación de un “Consejo Interinstitucional”, conformado por un representante del MGJyC, uno de la Jefatura de Policía, un Senador, un Diputado y un Magistrado del Poder Judicial, designado por la Suprema Corte de Justicia y un sistema periódico de “evaluación externa” del proceso educativo, el cual estaría “a cargo de evaluadores externos de reconocida trayectoria designados por el Consejo Interinstitucional”. La puesta en funcionamiento del ISEP, siguiendo los lineamientos del texto legal, recién se regularizó a partir del año 2007 (Bianciotto, 2009; 2019; González, Montero y Sozzo, 2010; González, 2019, 260-261).

Del total de las mujeres entrevistadas, 39% transitaron su formación inicial en el marco del antiguo régimen educativo compuesto por la Escuela de Cadetes con sede en Rosario

-en donde se formaban los ‘oficiales’- y los Centros de Instrucción a Destino (en adelante, CID) ubicados en diversas unidades regionales -en donde se formaban los ‘agentes’. De este grupo de mujeres policías, el 27% asistió a los CID, mientras que el 73% concurrió a la Escuela.

En cambio, más de la mitad de nuestras entrevistadas, un 61%, estudiaron en el Instituto de Seguridad Pública. En este punto separamos las evaluaciones sobre la formación inicial de acuerdo al contexto educativo en el que la misma se desarrolló.

Las mujeres policías que concurrieron a la *Escuela de Cadetes* de la ciudad de Rosario graduándose como “oficiales” que entrevistamos -un 28% del total- son quienes, asimismo, poseían las mayores jerarquías al momento de realizarse el presente estudio, además de mayor antigüedad en la institución policial. De acuerdo a las descripciones de las entrevistadas, el proceso educativo de esta escuela tenía una duración de 3 años, variando la condición de internas o externas en los establecimientos educativos. La mayoría subraya las experiencias transitadas en el primer año de la escuela, particularmente los primeros meses, cuando los nuevos cadetes eran enviados al ex Batallón 121 de la ciudad de Rosario para recibir una intensa ‘instrucción’ u “orden cerrado”, que fue calificada frecuentemente como “militar”, en tanto implicaba la realización permanente de ejercicios físicos, ejercicios de formación y marcha y los denominados “bailes”. En esta dirección, destacan las entrevistadas el sufrimiento, el dolor físico y psicológico de aquella etapa que califican de “excesiva”, “abusiva” y “tortuosa”. De este modo, una oficial que actualmente se desempeña en la UR2 describía:

*“Si hoy me toca hacerlo, no lo hago. Una sola vez está bien y todavía no sé cómo quedé. En ese momento yo era sola, no tenía los chicos, por eso si hoy en día se lo hacen a las chicas que tienen familia, no sé si quedan. Te trabajan mucho acá (se señala la cabeza)...En el período de instrucción, bueno, yo no sabía lo que era tirarme cuerpo a tierra, por ejemplo. Te enseñaban los movimientos y después, cuando ellos sonaban un silbato, te tenías que tirar al piso, el famoso cuerpo a tierra. Te tenían así cierto tiempo. Si vos no lo aguantabas o te cansabas, te empezaban a decir cosas. (...) Era mi decisión, yo lo aguanté. Todo lo que me decían, no me afectaba. (...) El día a día hizo que vos agarres estado físico y los llamados bailes después terminaban siendo nada para nosotros” (PE6).*

Sin embargo, esas experiencias eran valoradas por la mayoría de las entrevistadas, como “necesarias” para la “formación del carácter”, del “temple”, para salir a hacer trabajo policial “de calle”. Sin embargo, esto no está exento de cierta ambigüedad. Al respecto, señalaba una mujer que ocupa una posición directiva en la ciudad de Santa Fe:

*“...nos bailaban...los instructores en esa época nos bailaban nos hacían caminar en cuclillas ....nos hacían poner horas y horas en un lugar...yo tenía una compañera mía: a ella la bailaron de la mañana a la noche, la dejaron morada, negra... a ella había que darle la baja, según decía el instructor, a ella había que darle la baja y como no pudieron, ella llegó hasta lo último y se tiraba como podía...esa vez no se murió porque un dios no quiso, golpes, la hacían correr, arrastrarse...era horrible....y la tuvieron de la mañana a la noche...una tortura y la agarro un instructor aparte, a ella sola en medio del campo... no sé porque motivo era pero decían que a esa piba había que darle la baja, y ella resistió, resistió, y se quedó...nunca pudieron darle la baja  
E: ¿Y cómo evaluás en retrospectiva esta formación inicial?*

Muy buena porque nos tiene que pasar: lo que pasamos nosotros fue terrible, nos marcó para toda la vida. Nunca pensé que iba a vivir un momento así, nunca pensé que entrar a la carrera policial era así, pensé que íbamos a perfeccionarnos de otra forma (...) Antes del ISEP, en esa época, era todo la instrucción y nada más (...) para mí eso no servía, pero me marcó para toda la vida, fue un período muy feo para mí, no pensé que iba a vivir un período de instrucción así de fuerte, yo me decía: ‘Tengo que seguir aguantando, tengo que seguir aguantando’...He tenido recuerdos, no traumas, sí me causó dolor ¿para qué lastimar a una persona si la realidad es otra? Se notaba que el período de instrucción que teníamos antes era tipo militar, y eso a veces te forma el carácter: ellos lo que querían era formar el carácter, pero para mí hay otras formas de formar el carácter” (PE3).

Otra entrevistada que ocupa un lugar directivo en la UR2 señalaba coincidentemente:

*“...a mi costó muchísimo... Más allá de que hayan sucedido hechos de excesos en cuanto a la instrucción -eso estuvo mal, no deberían haber ocurrido- todo sirve para que tu carácter se vaya fortaleciendo de*

*determinada forma, para que vos puedas soportar situaciones en la calle” (PAE5).<sup>8</sup>*

Solo un 15% de este grupo de entrevistadas evaluaron claramente en forma negativa su tránsito por la Escuela de Cadetes, remarcando la violencia durante la instrucción y la “pobre” calidad educativa, desvinculada del trabajo policial “de calle”. Por ejemplo, una oficial que actualmente trabaja en la UR1 señalaba:

*“Fue medio pobre. Todo lo que tenía uno pensado, lo que se hacía en la escuela y empezar a trabajar fue nada que ver. Nada que ver...Estábamos en una ‘burbuja’, todos protegidos en un lugar donde sentías que no te iba a pasar nada. Y, bueno, empezamos a trabajar, a tener una pistola y vos estás todo el día, todos los días enfrentándote a situaciones que, por ahí no sabes cómo van a terminar. La realidad fue totalmente distinta, pero no era nada de lo que uno no se esperaba en la calle” (RE7).*

Por su parte, las mujeres que asistieron a los *Centros de Instrucción a Destino* tuvieron una instrucción breve de entre 1, 3 y 4 meses donde recibían contenidos principalmente prácticos (procedimientos y tiro) y, posteriormente, culminaban con una ‘pasantía’ en alguna dependencia policial. Las mujeres que concurrieron a estos centros no aluden a instancias de violencia física y psicológica como las que mencionaron quienes pasaron por la Escuela de Cadetes. Cabe destacar que, las egresadas de los CID alcanzaron grados medios dentro de la jerarquía policial a pesar de tener la misma antigüedad que las entrevistadas formadas en las Escuelas de Cadetes, en función de haber ingresado como “agentes” a la institución policial - y a pesar de la posterior abolición de la diferenciación legal entre oficiales y suboficiales, realizada por la nueva Ley de Personal Policial sancionada en 2006 (Ley 12521) (González, Montero y Sozzo, 2010; González, 2019. 262-263). Por ejemplo, en el caso de los grados de Directoras o Subdirectoras, las mujeres que los ocupan tienen una trayectoria de 30 y 29 años de antigüedad mientras que las mujeres con la misma antigüedad que pasaron por un CID alcanzaron la jerarquía de Subcomisarias o Inspectoras.

Sólo el 11% de las mujeres entrevistadas asistieron a estos centros de instrucción. Más de la mitad evaluó negativamente su paso por esta instancia educativa. Entre los motivos por lo que lo hacen se presenta la escasa duración de la formación, a la que además calificando “precaria”, “pobre”, particularmente en el manejo de armas. Resulta interesante como en el discurso de las entrevistadas, estas carencias se conectan con la necesidad de suplir esos aprendizajes “en la calle”, “en la práctica”.<sup>9</sup> De este modo una oficial que se desempeña actualmente en la Unidad Regional 8, con sede en Venado Tuerto, señalaba:

---

<sup>8</sup> De hecho, este tipo de ‘instrucción’, en varios casos, es recuperada positivamente por las entrevistadas para criticar la actual formación policial, pues perciben “relajamientos” en la “disciplina”, “falta de vocación”, “carácter” y “responsabilidad” entre los nuevos cadetes que, desde su punto de vista, se construían con instrucciones similares a las que ellas recibieron en el pasado.

*“...estaba entre el viejo CID y la transición al ISEP. Nos tocó esa transición, cuatro meses nomás, medio precario. De todas maneras, todos nuestros instructores policías nos decían que bueno, que íbamos a ver todo en la calle. Y es verdad. Terminamos viendo todo en la calle” (JE19).*

Por su parte, otra oficial que trabaja en la misma ciudad, puntualizaba:

*“Yo soy de la última generación que hizo la capacitación en la jefatura de Melincué. Después empezó a funcionar el ISEP, pero antes estaban los centros de instrucción en cada unidad regional. Fueron tres meses nada más, y uno de pasantía....Como calidad, después me di cuenta que no me sirvió. Muchas cosas no me sirvieron, me hubiesen servido muchísimas otras cosas que me enseñaron en la calle. Cuando salís a la calle y te encontrás con la realidad te das cuenta que hay muchísimas cosas que faltaron ... Después está la parte de tiro. Eso me parece re pobre. Nosotros éramos muchas chicas, la mayoría éramos mamás, y el arma siempre fue algo -hasta hoy en día- algo que te da miedo porque vos tenés que conocerla, tenés que hacerte amiga del arma, el arma te acompaña durante 30 años, es el elemento que está pegado a tu cintura durante 30 años. Tenes que tener un poco más de relación con el arma. Primero entrenábamos con una rama que hacía de arma, y después poco polígono, pocos tiros, muy pocos” (PE19).*

Entre quienes evaluaron como positiva la instrucción recibida en los CID, también coinciden en reconocer la escasez de contenidos teóricos y de instrucción, pero, al igual que quienes pasaron por la Escuela de Cadetes de Rosario, eligen recuperar positivamente su formación en contraste al presente. Para ejemplificar, sostiene una oficial que trabaja en la UR8:

*“En cuanto a los contenidos, puede haber sido precaria [la formación]. Tuve una instrucción de un mes, nos entregaron arma y uniforme y salimos a la calle a trabajar. En un mes no te formas como policía. Fue precario. Pero... ahora voy a caer en lo mismo que caemos los policías viejos: sí tuvimos conceptos de policías que tenían otros valores y la vocación. Lo que no veo hoy en día en muchos casos” (RE22).*

Quienes se formaron en el *Instituto Superior de Seguridad Pública (ISeP)* constituyen la mayoría de nuestras entrevistadas y pertenecen a los rangos medios y bajos dentro de la jerarquía policial (Inspector, Subinspector, Oficial y Suboficial). El 57% de las mujeres que asistieron al ISeP evaluó positivamente su formación.

---

<sup>9</sup> Algo que en general resulta frecuentemente enfatizado por lxs policías, independientemente del circuito de formación inicial que hayan experimentado. De este modo en el Censo Policial 2020 el 77,3% de lxs trabajadores policiales respondió que los conocimientos más útiles para el desarrollo de su trabajo policial se adquieren en la cotidianeidad de su desenvolvimiento, mas que en las instituciones de formación inicial.

El destino laboral en el que actualmente se desempeñan aquí no implicó una variable relevante en las evaluaciones planteadas. Tampoco el grado revistió importancia. En este orden, sí identificamos variaciones entre las evaluaciones esgrimidas por entrevistadas según los años de antigüedad.

De este modo, las agentes que poseen en torno a los 12/10 años de antigüedad y que atravesaron la etapa de incipiente institucionalización del ISeP, tuvieron una formación que osciló entre 5 y 8 meses. Todas reconocen que la formación fue en este caso “incompleta” por su corta duración. Quienes la calificaron de positiva, rescatan el “orden cerrado” para la edificación del “carácter”, que veíamos también presente en la valoración positiva de la formación en la vieja Escuela de Cadetes. Por el contrario, la duración y el “orden cerrado” son, justamente, los dos elementos que otras entrevistadas utilizaron para realizar una evaluación negativa. De este modo, una oficial que trabaja actualmente en la UR1 señalaba:

*“Me faltó. En ese momento eran 5 meses. Hoy son dos, tres años. Ahora sí veo que a los chicos los están preparando, tienen profesores, estudian, tienen el código procesal penal... están metidos. Pero en ese momento nosotros, no... la idea era ‘van a aprender estando en la calle’... Fue... tranquilo, tranquilo. No era intenso. Te daban el código y después aparecía el profesory te explicaba. Era... fue muy corto. Por ejemplo, tenés un código procesal, tenías 4 o 5 clases de 1 hora y media, nada. Terminabas hablando de otras cosas que querés saber cuando entrás a la policía. En ese momento” (RE2).*

Un segundo grupo de mujeres policías que tienen entre 7 y 10 años de antigüedad recibieron formación presencial de 2 años (10 a 9 años de antigüedad) o un 1 año y medio (7 y 8 años de antigüedad) con una complementación a distancia de un año para egresar como Técnicas en Seguridad Pública. En este grupo, quienes calificaron de positivo su tránsito en el ISeP, destacan experiencias de compañerismo con otrxs cadetes y la formación del “carácter” recibida durante la instrucción. Así, una oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba:

*“Yo creo que es exigente, pero porque te van formando el carácter. Yo no soy la misma que hace diez años atrás. Si no te forjan el carácter en ese momento, no servís después para la calle porque tenés situaciones extremas de mucha agresividad y enfrentamiento, agresiones todo el tiempo en los procedimientos. Entonces, si vos no forjas el carácter ahí, te comen vivo después afuera” (PE12).*

Por su parte, quienes evaluaron negativamente la formación señalan una infraestructura deficitaria (particularmente en la ciudad de Santa Fe), falta de práctica en la gestión de armas, ausencia prolongada de docentes e instructores y la desconexión entre “la calle” y los contenidos teóricos y el “orden cerrado” del Instituto. Al respecto, un oficial que trabaja en la UR9 planteaba:

*“Me faltó un montón, porque lo que nos enseñan ahí en el ISEP no es nada que ver con lo que nosotros salimos a la calle. Nada que ver. Muy pocas cosas te sirven, te son útiles, pero vos después salís y te encontrás con otra realidad que no es nada que ver con lo que te pintaron ahí adentro. Nada que ver” (JE17)*

La mayor criticidad en las valoraciones se encuentra entre quienes ingresaron luego de la entrada en vigencia de las leyes de emergencia en seguridad pública que, a partir del año 2012, acortaron el proceso de formación inicial dentro del ISeP con el objeto de aumentar la cantidad de agentes policiales “en la calle”. Estas leyes influyeron en las mujeres policías de menor antigüedad, quienes participaron en procesos educativos por períodos que oscilaron entre los 2, 4, 6 y 8 meses. La mitad de estas entrevistadas evalúan negativamente estos procesos de formación. Y, en general, todas señalan la falta de capacitación en contenidos prácticos y teóricos e incertidumbres respecto a su trabajo que debieron complementarlos con capacitaciones posteriores y en el trabajo “en la calle”. De este modo una suboficial que se desempeña en la UR2 planteaba:

*“Fui al ISEP de Rosario. Fuimos la promoción que salió con la ley de emergencia así que no tuvimos mucha capacitación que digamos en realidad. Salimos con 6 meses sin saber casi nada, ahora es de dos años. No tuvimos mucha capacitación como la tienen ahora” (GE15).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“Y... fue un poquito floja en el sentido de la parte de papeles, de cómo trabajar lo que es tema actas de procedimiento y eso. Nosotros teníamos... Ahí nos decían una cosa, que “cuando vas a salir a la calle...”, y vos lo tomabas “bueno, sí”. Y cuando estás en la calle decís “no, me hubiera gustado tener esto, y esto”. A lo mejor, lo que es [trato con] las personas, salir a la calle y que te puteen. O sea, yo cuando salí a la calle temblaba. Me dijeron “tenes que ir a la avenida”, éramos dos, y yo dije “bueno”, tenía miedo. Perote vas haciendo” (JE4).*

Y finalmente, una suboficial que se desempeña en la UR2 refería:

*“La verdad muy baja porque no aprendimos nada. Salimos a la calle, el día que salimos teníamos un arma en la cintura y no sabíamos qué hacer, nada, nada” (JE-14).<sup>10</sup>*

---

<sup>10</sup> En todo caso, las valoraciones de las entrevistadas con respecto a los procesos de formación inicial -y más allá de los diferentes espacios en los que las realizaron- tienen puntos de contacto con las generadas por la totalidad de las policías de la provincia en el marco del Censo Policial 2020, en que se destaca su carácter positivo. Allí el 32,6% sostuvo que la formación inicial fue “muy buena” y el 51% que fue “buena” (Sozzo et al, 2020, 14).

*b. Presencia de docentes mujeres y del rol de las mujeres en la actividad policial como contenido en los procesos de formación inicial*

Específicamente se les preguntó a las entrevistadas si habían tenido docentes mujeres en el período de formación inicial y, en caso positivo, si habían sido muchas o pocas y su importancia relativa en los procesos educativos.

Casi la totalidad de las policías (97%) afirma haber tenido docentes mujeres. El 64% admite que las profesoras eran “pocas” en relación a una fuerte presencia de docentes varones, mientras que el 34% sostiene que fueron “muchas”, aunque sólo un pequeño grupo de entrevistadas señala que ese número superó la cantidad de varones.

Luego procuramos identificar algún tipo de variación en la presencia de docentes mujeres de acuerdo a los establecimientos educativos a los que asistieron: CID, Escuela de Cadetes e ISeP. No se observan diferencias significativas entre los dos primeros espacios en los que dicha presencia era relativamente baja. Sin embargo, entre el 34% de las entrevistadas que afirman haber tenido muchas docentes mujeres en su formación inicial, identificamos que más del 70% de ellas acudieron a los establecimientos del ISePy poseen una antigüedad mediana o baja -nunca superior a los 10 años. Esto parece implicar que la cantidad de mujeres docentes ha aumentado significativamente en los últimos años.

A continuación, se les preguntó a las entrevistadas si durante su formación inicial se había planteado explícitamente el tema del rol de las mujeres en la policía, sea que se haya trabajado con docentes mujeres o varones. El 95% de las entrevistadas respondió que no. Las extremadamente pocas que respondieron positivamente señalan que el tema había sido abordado en clase en el marco de herramientas para trabajar sobre violencia de género o en charlas informales con sus jefas de compañía e instructoras. Por ejemplo, una suboficial que se desempeña en la UR2, relataba:

*“Sí, lo hemos hablado en las clases, que el rol de la mujer es muy importante. Ahora hay muchas cosas, ya sea por el tema de maltrato a la mujer y todas esas cosas que generalmente por ahí el hombre no tiene esa amabilidad para charlar con una persona que está en crisis y entonces la mujer en general; no todas, porque no todas son igual, pero en general” (GE14).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la UR8 puntualizaba:

*“...en charlas que hemos tenido con mi instructora, que era la jefa de compañía, siempre nos remarcaba que nosotras teníamos que dar lo mejor porque teníamos que demostrar que éramos igual o superior a los hombres, por el hecho de que siempre fuimos bastardeadas en las fuerzas policiales, por hablar mal y pronto” (PAE14).*

Dos entrevistadas que atravesaron el viejo ciclo de formación inicial, señalan que esos temas eran planteados pero desde un punto de vista fuertemente machista. De este modo una oficial que se desempeña en la UR8 apuntaba:

*“En ese momento no se hablaba de la mujer policía, se hablaba de la mujer. Es como que nosotros entrábamos a un lugar en donde eran todos hombres. Entonces, fijate lo que haces, fijate lo que decís, fijate como actuás, fijate esto, fijate aquello. Era como que nosotras no éramos policías, nosotras entrábamos a un lugar donde había hombres policías. Eran opiniones sobre vos como mujer, no como policía. ‘Ojo que hay varones que son muy enamoradizos y te van a encarar’. Fijate, está en vos qué haces y qué no. Se desvirtuaba el tema laboral” (PE19)*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1 relataba:

*“Había profesores que sí. Teníamos, por ejemplo, un instructor que él es... es como que nos daba a entender que el personal femenino no servía. Es más, lo decía en palabras: decía que no servíamos para ser policía, que no tendría que haber personal femenino. Ese fue uno de los más chocantes. El tipo era muy machista” (RE1).*

En todo caso, parecería ser que el aumento del número de las docentes mujeres en el ISePen el marco del ciclo de formación policial inicial no está vinculado a una introducción más clara como contenido de la misma del debate sobre la cuestión de las mujeres en la institución policial y los problemas que atraviesan.

### ***c. Igualdad entre varones y mujeres y experiencias de discriminación durante la formación policial inicial.***

En relación al proceso de formación inicial, les preguntamos a las mujeres policías si percibieron que en ese marco existía una promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres. El 62% respondió afirmativamente, mientras que el 35% percibió y experimentó diferencias con sus compañeros varones<sup>11</sup>.

Al explorar esta cuestión por espacio educativo atravesado y años de antigüedad en la institución policial, identificamos que más de la mitad de las mujeres que se formaron en la Escuela de Cadetes y en los CID afirmó que no había igualdad de trato y oportunidades en el marco de su formación inicial, mientras que una amplia mayoría de las que asistieron al ISeP (70%) subrayó que sí existía, siendo la mayor parte de las respuestas positivas planteadas por quienes tienen menores años de antigüedad en la policía -menos de 10 años. Parecería que existe entonces un cambio en las percepciones al respecto a lo largo del tiempo que señala un crecimiento de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el marco del proceso de formación inicial.

En las entrevistadas que responden afirmativamente acerca de la existencia de una promoción de la igualdad entre varones y mujeres en el proceso de formación inicial - independientemente de los espacios en los que se dio- se enfatiza muchas veces que todos los aspirantes desarrollaban las mismas actividades, en el marco de un proceso homogeneizante. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba al respecto:

“Durante nuestra formación ellos se basan en decir que somos solo un número, entonces a la hora de la formación somos realmente un número. Novamos a dejar de correr 100 metros por decirte, solo por ser mujeres, así que no tienen en cuenta que seamos mujeres u hombres, sino que somos un elemento para la seguridad digamos” (GE11).

Quienes mencionaron la inexistencia de la promoción de la igualdad entre varones y mujeres en la formación inicial, hacen explícita referencia a experiencias de tratos diferenciales. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR2 y fue a la vieja Escuela de Cadetes planteaba:

*“No... (ríe) no había promoción de igualdad, no... en aquel entonces no era así. Por ejemplo, los primeros pasos los dabas caminando en la peatonal, caminando en las avenidas... siempre te mandaban con un tutor, con un vigilante viejo, con años. Ponele que yo iba y los muchachos siempre tenían mejor relación con él porque eran hombres, pero si no hacías sonrisitas te mandaban allá, hasta la otra punta en el medio de un parque a que te mates de frío, los mosquitos, el sol... y a los muchachos iban a la peatonal y se agarraban los mejores lugares. Vos no ibas a zapatearle al jefe ni decirle al jefe nada, no tenías esa confianza para hablarle. Los muchachos sí, tenían más complicidad con el jefe. Cuando llegabas a trabajar incluso los mismos te decían “sentate acá, a los libros, vos calle no, guardia”. No te llevaban a un procedimiento, a un allanamiento, no te llevaban a nada. Nunca con armas largas, ni a golpear puertas ni revisar. Y vos te preguntás, “pará loco, yo también soy policía, ¿por qué tengo que hacer de secretaria? ¿por qué no puedo hacer lo mismo que hacen mis compañeros?”. Ahora están tratando de erradicar un poco esas ideas, pero hasta hace muy poco tiempo era así” (RE5).*

En la misma dirección -y seguidamente- se les preguntó específicamente a las entrevistadas si, durante la formación inicial, habían sido discriminadas por el hecho de ser mujeres y no varones. Una amplia mayoría, el 72%, respondió que no, mientras que el 26% afirmó haber vivido situaciones de discriminación. En este punto no se observan diferencias significativas entre las entrevistadas en función del espacio educativo atravesado: el 71% de las mujeres que se formaron bajo el viejo régimen educativo y el 78% de quienes fueron al ISeP negaron haber experimentado situaciones de discriminación. Sin embargo, si resulta significativo que el grupo de quienes se formaron en el ISeP y que afirmaron haber experimentado situaciones de discriminación, son quienes tienen los mayores años de antigüedad y pasaron por el proceso de institucionalización del instituto (entre 9 y 13 años de antigüedad). Las entrevistadas que tienen menor antigüedad suelen sostener que no tuvieron ese tipo de experiencias en el ISeP.

---

<sup>11</sup> El 3% respondió que “no sabían” debido a que no prestaron atención a aquella dimensión durante su formación inicial.

A continuación, exploramos el contenido de ambas respuestas dividiéndolas entre quienes se formaron en los CID y la Escuela de Cadetes, por un lado, y quienes asistieron al ISeP, por el otro. Dentro del primer grupo, las que negaron un trato discriminatorio afirmaban que la institución policial no diferenciaba por género en esa instancia: todas serían cadetes, siendo esta condición equiparable a “ser un hombre más” dentro de la instancia educativa policial. Asimismo, resulta llamativo que, a pesar de que se negó la discriminación, se afirmó que debían esforzarse para “estar a la par” y demostrar igual rendimiento respecto a sus compañeros varones, particularmente en los espacios compartidos durante la instrucción física. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

*“Nosotros teníamos nuestra propia compañía, nos bañábamos aparte y esas cosas. Pero en el día a día, en el minuto a minuto era todo igual, y a mi me gusta” (PE7).*

Otra entrevistada que también se desempeña en una posición directiva en esa unidad regional planteaba:

*“No, no. Se veía que éramos cadetes, no masculino ni femenino: cadetes” (JE6).*

Una oficial que se desempeña actualmente en la UR1 apuntaba:

*“Vos era un hombre más ahí adentro. Porque es así como te tienen que tratar por el hecho de que tenés que hacerte. Hacerte en el hecho de que, si vos te haces la que ‘no, yo no puedo hacer eso porque soy mujer’ ... Si te respetaban porque vos, ponete, en el período menstrual, que la mujer pedía un permiso, o lo hablaba con el profesor de que estaba descompuesta, ellos siempre te respetaban en el sentido de que hay mujeres que no todas tienen el mismo organismo y te daban tu espacio, para no forzarte. Había ese respeto siempre. Y la igualdad, siempre trataban ellos de que nosotros nos formemos como los hombres para no tener miedo” (PE1).*

Y finalmente una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2, afirmaba:

*“Yo me acuerdo que era un orgullo estar ahí porque eran muy pocas las mujeres seleccionadas para estar y es como que nunca retrocedíamos siempre íbamos para adelante, nunca sentí que me hayan discriminado por el hecho de ser mujer. Al contrario, las mujeres siempre nos esforzábamos para estar a la altura de las circunstancias y no, ya te digo, no retroceder en nada, siempre a la par” (E8).*

Por su parte, las policías que ingresaron bajo el nuevo régimen del ISeP remarcan que la formación era “para todos por igual”, dada la verticalidad que atraviesa a la institución policial. De este modo, señalaba una suboficial que se desempeña en la UR2:

*“El trato es muy verticalista en el proceso de ingreso a la institución. Así que el trato es muy formal y, de alguna manera, todos los docentes te tratan de la misma manera porque se trata de una institución verticalista y el trato es sumamente formal en todos los aspectos” (PE17).*

Y una oficial que se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“No, para nada. Todo igual era. La misma fuerza que podía hacer yo, podía hacerla un varón. La misma cantidad de flexiones que hacía yo, hacía mi compañero. No había diferencia. (...) Era exactamente lo mismo. Ellos decían que, si el hombre podía, la mujer podía; y si la mujer podía, el hombre podía” (PE4)*

Incluso algunas entrevistadas sostuvieron que no recibieron tratos discriminatorios, pero sí sus compañeros varones, con quienes los instructores eran más estrictos. Por ejemplo, una suboficial que se desempeña en la UR1 decía:

*“No. Al contrario, con ellos [con los varones] eran peores. A ellos los levantaban a la madrugada, los sacaban al patio en pijamas a correr y a nosotros nunca nos hicieron eso. Sí nos llamaban la atención, pero no era así, de esa manera” (RE6).*

Las mujeres que se formaron en los CID y las Escuelas de Cadetes y consideraron haber recibido trato discriminatorio durante su formación inicial coincidieron en dos tipos de experiencias negativas. En primer lugar, haber experimentado mayores exigencias físicas en relación a sus compañeros varones bajo la justificación de que los instructorxs las consideraban “débiles” y “tiernitas” por su condición de género. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba en este sentido:

*“Era bastante machista. Qué se yo, había cosas, te querían quebrantar... Por ahí una se equivocaba en algo y a los varones a lo mejor se lo recriminaban, pero a las mujeres nos los hacían un poco peor, ¿entendés? Los castigos, los maltratos... Era como que les molestábamos, decían ‘¡uy éstas para qué vienen!’. Por ahí estabas haciendo instrucción y te pasaba algo, te doblabas una pierna y ‘¡uy ellas son blanditas, son tiernitas!’ esas cosas” (RE8).*

Y otra entrevistada que también ocupa una posición directiva en esa misma unidad regional, planteaba:

*“A veces sí... como que nos hostigaban un poco más, los instructores y todo eso... porque la mujer ya de por sí es como más sentimental, entonces como que llorabas, como que flaqueabas y había que formar el carácter, entonces es como que te hostigaban un poco más” (PAE5).<sup>12</sup>*

---

<sup>12</sup> Es importante como en esta visión que señala el carácter negativo de la discriminación en el proceso de formación inicial, sin embargo, se reconoce que la condición de mujer está asociada a características que justifican dicha discriminación en el discurso machista (“ya de por sí es más sentimental”). Y no se trata de una visión aislada entre nuestras entrevistadas.

En segundo lugar, mencionaron una serie de situaciones vinculadas a la discriminación en relación con sus propios cuerpos: la utilización de determinados vestuarios para “no provocar” a los varones de las escuelas y el acoso sexual por parte de sus compañeros e instructores varones. Ante este tipo de situaciones, las mujeres relatan que no tenían herramientas, espacios ni personas a quien acudir por miedo a recibir la baja. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la ciudad de Santa Fe relataba:

*“Capaz que vos pasabas por al lado y te decían venga cadete, y te hacían lo que querían...en cambio con los varones no... había un jefe de compañía que eran bastante baboso: ‘¡ay esta el culo que tiene!’’, ‘Sra. Tiene unas buenas lolas’, y vos no podías decir nada más que ‘Sí mi cadete’, ‘Bueno mi cadete’. Te decían: - ‘¿Legustaría salir conmigo?’ (...) Vos tenías que decir ‘no mi cadete, no me gustaría salir con usted’, y te decían: ‘¿Usted está segura de que no quiere salir conmigo?’. Vos tenías miedo de perder tu trabajo, no podías decir nada porque al jefe en esa época le llegaba a oído, y te daban la baja” (PAE2).*

Y una oficial que se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“Si a veces sí... ellos siempre hacían hincapié en que nuestra ropa tenía que ser unos 3 talles más para que el varón no se sienta provocado...no instigar a que te pueda llegar a decir algo. Estaba instalado eso de que la mujer provoca... Cuando el entrenamiento era masivo, éramos todo por... Se denostaba cuando era sectorizado, o cuando estabas en la escuela y tenías que transitar el patio y había algún que otro cadete que te decía “las manos, cuerpo a tierra”, y vos sentías que por ahí te hacía tirar cuerpo a tierra para mirarte el culo...porque te lo hacían sentir o ver...ni hablar si estaban de a 2 o 3, el cuchicheo que vos sentías ...Hoy por lo menos tienen herramientas las chicas” (PE1).<sup>13</sup>*

Por su parte, las mujeres que asistieron al ISeP y señalaron haber recibido un trato discriminatorio debido a su condición de género, por parte de profesores y compañeros varones, presentan relatos vinculados a un cierto “ensañamiento” en el entrenamiento físico, relacionado con la supuesta debilidad con respecto a los varones, pero tal vez menos cargados de violencia física y psicológica que aquellos de quienes participaron en el anterior proceso de formación inicial. Existen diversos ejemplos al respecto. En primer lugar, una oficial que se desempeña en la UR1 señalaba:

---

<sup>13</sup> Aquí se ve la diferencia entre pasado y presente en términos positivos, en relación con la discriminación en el proceso de formación policial inicial. No es una percepción aislada entre nuestras entrevistadas que se expresaron críticamente con respecto al anterior régimen.

*“Por parte de los compañeros. Cuando teníamos la clase de allanamiento y eso, los chicos nos decían ‘ustedes vayan y escóndanse atrás, que nosotros...’, como diciendo ‘no pueden’. Éramos todos nuevos, imagínate, ellos pensaban, qué se yo...” (JE4).*

En segundo lugar, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 recordaba:

*“Sí. Por ejemplo, yo estaba en la guardia de honor que es la sección de desfiles y a las mujeres nos daban los fusiles más livianos porque decían que no íbamos a aguantar. Que puede ser que sí, pero es compatible con un grado de discriminación”. (GE1).*

En tercer lugar, una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional decía:

*“Como que a nosotros nos hacían como que éramos más débiles que ellos [sus compañeros varones]. Nos exigían, nos hacían comentarios, exigiéndonos que teníamos que ser iguales a ellos porque éramos más débiles” (PAE11).*

Y, por último, una oficial que se desempeña en la UR1 relataba:

*“Una persona que estaba a cargo de nosotras y era como que le molestaban las mujeres.... nosotros tenemos una disciplina que es “orden cerrado” ...y era muy brusco el orden cerrado con nosotras, si bien es una institución igualitaria, te hacía sentir ensañamiento con las mujeres...” (PAE3).*

Por otro lado, y a contramano, quienes pasaron por la Escuela de Policía y los CID, una amplia mayoría de las entrevistadas del ISeP afirman que su instrucción fue diferente por ser “más beneficiosa”, menos exigente respecto a sus compañeros varones. En algunos casos esto es señalado como un rasgo negativo dentro de su formación, en tanto no colaboraba en la formación del carácter necesario para el trabajo policial. Así, una oficial que se desempeña en la Unidad Regional 5 con sede en Rafael, planteaba:

*“Tal vez a los varones los mataban en la parte de educación física y a las mujeres no tanto, pero porque el rendimiento de los masculinos siempre se tiene como que esta más preparado que el femenino. Pero eso es lo único” (Pauli E-16).*

Y una suboficial que trabaja en la UR2 apuntaba:

*“Me acuerdo cuando nos separaban que a los hombres los bailaban. ¿En tu grupo de mujeres había bailes? Sí, sí, en nuestra compañía nos bailaban, pero a ellos un poco más. Mis compañeros quedaban desmayados, porque salir de madrugada en cuero, bajo la lluvia, obviamente ese tipo de cosas lo hacía el personal masculino. Nosotras no” (RE16).*

Y finalmente, una entrevistada que ocupa una posición directiva en esa misma unidad regional relataba:

*“Tenemos más beneficios, te hablan más como una mamá o un papá: tenes que tener cuidado que no se ofenda si le dicen algo. En cambio, a los varones les dicen de todo y ellos se la aguantan. Los van a insultar, les van a decir de todo, y no van a llorar, se la van a aguantar y van a seguir. Eso es lo que tenemos que tener las mujeres, ¿pero ¿qué pasa? Ya queremos renunciar, ya queremos dar la baja, porque somos más sentimentales, o piensas en tus hijos. No digo que eso sea un defecto. Yo no la pase, vi llorar mucho a mis compañeras, nos apoyamos entre nosotras si han querido dar la baja, o han sufrido un montón” (PE7).*

#### **d. Formación especializada y el rol de las mujeres en la institución policial como contenido de este tipo de proceso educativo.**

Más allá de la instancia de formación inicial, que como vimos ha variado mucho en cuanto a modalidad y duración en la Provincia de Santa Fe en estos últimos 30 años, las policías tienen también diversas instancias de formación especializada, por lo general conectadas a las dinámicas de ascenso dentro de la carrera policial. En esta sección vamos a analizar una serie de puntos planteados en las entrevistas acerca de esas instancias de formación policial. La gran mayoría de las entrevistadas, un 86%, sostuvieron que llevaron adelante este tipo de instancias de formación especializada en el marco de los procesos de ascenso en la carrera policial, en que la realización y aprobación de ciertos cursos se vuelve obligatoria para lograr el paso al grado superior.<sup>14</sup>

A quienes llevaron adelante este tipo de cursos se les preguntó si el rol de las mujeres en la institución policial había sido un tema de discusión en estos espacios de perfeccionamiento. Aquí el 54% dijo claramente que no. Pero el 46% afirmó que sí fue un tema, lo que constituye una gran diferencia respecto a la formación inicial, donde casi la totalidad negó que la mujer dentro de la policía haya sido un contenido significativo. No se observaron diferencias significativas de acuerdo al sitio en el que se formaron inicialmente las entrevistadas.

La amplia mayoría de las entrevistadas señaló haber tenido una materia sobre “violencia de género” durante estas instancias de especialización. Para muchas de estas entrevistadas aquel curso estaba orientado exclusivamente a la cuestión de las mujeres que llegaban a denunciar casos de violencia de género a las dependencias policiales y no abarcaba la cuestión de las mujeres dentro de la policía. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba en esta dirección:

*“No, lo único que vi es el tema de violencia de género que es lo que más se ve. Pero lo que es bienestar o algo referido a la fuerza, nada” (PE12).*

---

<sup>14</sup> En el Censo Policial 2020 se les preguntó a todos lxs policixs de la provincia si habían tenido este tipo de posibilidades. El 9% sostuvo que había tenido muchas y las había aprovechado a todas y el 23% que había tenido muchas pero no las había podido aprovechar a todas. Pero el 56% sostuvo que estas oportunidades habían sido pocas y el 13% que no habían existido (Sozzo et al. 2020, 16). Sin embargo, en otro momento, el 43% de lxs policías sostuvieron que su nivel de especialización era muy adecuado en relación con sus tareas policiales mientras el 51% escogió la opción de que el mismo era adecuado (Sozzo et al, 2020, 17)

Y otra oficial que se desempeña en la misma unidad regional planteó:

*“Si, en el último hubo una materia que tenía que ver con violencia de género y políticas LGBTI. No me acuerdo bien la materia pero tenía algo que ver.*

*E: ¿Tenía algo que ver con la situación de las mujeres en general?. Te pregunto si se discute el lugar de la mujer dentro de la policía, cual es el rol que debe tener. Yo creo que el 99.9 por ciento no se lo pregunta. No existe un interrogante en la materia de género dentro de la policía. A nivel político entiendo que sí, que debe haber políticas públicas, como lo que estas haciendo vos hoy, de hecho, hay varios proyectos que tienen que ver con el rol que ocupa la mujer y qué rol debería ocupar, y cuáles son las carencias que tiene la institución en cuanto a igualdad y todas esas cuestiones. Pero el personal no se lo plantea, no es algo que le interese, no es algo que se lo cuestione.*

*E: ¿Por qué te parece que eso es así?*

*Porque es una institución machista” (P11).*

Sin embargo, algunas señalaron la existencia de una mayor amplitud de esos contenidos, señalando que se abordó en ese marco la “violencia laboral” en la policía desde una perspectiva de género. Una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba en este sentido:

*“En Violencia de Género. Ahí se ha hablado mucho. Del aspecto laboral también se habló, del acoso laboral que algunas mujeres compañeras han vivido. Me acuerdo de una compañera que contó un acoso de un jefe, o con un compañero. Esas cosas, viste.*

*E: Eran cosas que cuando ingresaste no se trataban, pero ahora...*

*- Sí, ahora mucho más. Ahora sí, con el tema de la mujer, sí” (JE9).*

Como en este testimonio, entre quienes tienen mayor antigüedad en la policía y respondieron afirmativamente, es evidente la división temporal que plantearon entre el pasado y el presente -incluyendo los últimos años. Por su parte, la mayor parte de las entrevistadas que respondió positivamente vincula la presencia de este contenido con el aumento del número de mujeres en la institución policial y con el avance de las agendas políticas vinculadas a la igualdad de género y a los derechos de la mujer. Al respecto, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la ciudad de Santa Fe, planteaba:

*“Ahí si ya [porque] había más mujeres...ahí ya te das cuenta que hubo una evolución...se puede decir que fue distinto y para bien” (PAE1).*

Y una suboficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“Sí ahora sí se habla mucho de ese tema, está todo lo que es violencia de género, y hay muchas profesoras, [entonces] al ser más profesoras femininas en todas las materias, siempre se termina en una charla respecto a eso” (Guada E-16)*

Y en sentido coincidente una oficial que se desempeña en la UR8 apuntaba:

*“Nosotros teníamos a LO como la profe de violencia de género. Ella es una de las que nos lleva la bandera acá en la unidad regional del tema de la igualdad de género. Y por ahí ella sí era más combativa en eso” (JE19).*

En algunas pocas entrevistadas que brindaron respuestas afirmativas, sin embargo, encontramos evaluaciones negativas de los contenidos ofrecidos y las perspectivas vertidas por sus docentes. Una oficial que trabaja en la UR2 puntualizaba al respecto:

*“La profesora de violencia de género está más que nada en ese tema. Se considera que la mujer es víctima en el sistema policial y yo no lo veo desde ese punto de vista, algunas se victimizan: ponen su rol de mujer y quieren llegar adónde no les corresponde por no estar formadas. Hablaba más de eso, de que estaría bueno que las mujeres estén al mando de todo y la verdad es que a mí me da lo mismo. Si yo me estoy formando voy a querer llegar, pero si yo tengo compañeras que tienen 25 años de antigüedad y nunca hicieron un curso de ascenso... ¿y qué esperás? ¿tener el mismo cargo que voy a llegar a tener yo con 25 años cuando yo me estoy esforzando para hacerlo?” (RE14).*

#### **e. Formación especializada e igualdad entre varones y mujeres**

Por otro lado, se les preguntó a las entrevistadas si existía igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres durante las instancias de formación especializada al interior de la policía. El 84% respondió afirmativamente, mientras que una minoría, el 16%, respondió negativamente, señalando haber sufrido discriminación por su condición de mujer.

Entre quienes afirmaron que durante su formación especializada existía igualdad entre varones y mujeres, las entrevistadas de mayor antigüedad encontraron diferencias significativas con respecto al pasado y señalaron la existencia de un “cambio de mentalidad”, incluso en los varones policías. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR8 planteaba:

*“Camino a eso vamos. Creo que estamos más de igual a igual y la mentalidad de los hombres, los compañeros van cambiando. Te topará con alguno, pero no son la mayoría. Antes se imponían a los gritos o por la fuerza o por la jerarquía, porque era hombre y demás. Hoy la mentalidad está cambiando” (RE22).*

Y en forma coincidente, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

*“Sí, se promueve [la igualdad] y la prueba es que hoy en día se ven los resultados: las mujeres están en un montón de lugares y antes no era así” (RE8).*

Por su parte, otras respuestas dentro de este grupo vinculan a la igualdad en las instancias de perfeccionamiento con la igualdad “normativa” y con el “mérito”, es decir, que la convocatoria a cursos no tiene una distinción formal de género y sólo no aprueban quienes no estudian. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR1 puntualizaba:

*“Los ascensos son por concurso y hay que estudiar, hay que rendir... Y no hay diferencias... No es que te dicen no porque sos mujer, no podés hacer tal cosa, no, al contrario” (GE2).*

Otra oficial que se desempeña en la misma unidad regional, planteaba:

*“Sí, éramos todos iguales. Inclusive la cantidad de gente que había en cada aula éramos iguales, era bastante proporcional. La única manera de que quedés afuera y no podés rendir era si tenías una causa penal, pero sino, no, todos, tanto hombres como mujeres... ¡Sí! Nunca escuché a nadie que se haya quejado o haya presentado una nota de algo porque ella no pudo rendir” (RE2).*

Y una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe, apuntaba:

*“Yo creo que sí...dentro de la institución hoy por hoy se permite, no es que te dicen que no porque sos mujer” (PAE1).<sup>15</sup>*

Dentro del 16% de mujeres que dieron respuestas negativas a esta pregunta, dos tercios pasaron por el viejo régimen de formación inicial. Entre los motivos principales esgrimidos por ellas se encuentra, por un lado, la exclusión de las mujeres embarazadas de estas instancias de especialización. La mayor parte de las entrevistadas afirman que, al inscribirse a los cursos de perfeccionamientos, debían presentar un test de embarazo negativo para poder acceder al cursado. Una oficial que trabaja en la UR1, señalaba al respecto:

*“En la documentación que teníamos que presentar nos pedían un test de embarazo y si estabas embarazada, por ejemplo, ellos no te permiten acceder a ese curso de perfeccionamiento para lograr tu ascenso. Por el solo hecho de estar embarazada. Eso es lo único que vi .... No lo comparto tampoco, porque es algo que nos perjudica en perfeccionarnos” (RE1).*

En el mismo sentido, una oficial que se desempeña la UR5, apuntaba coincidentemente:

*“Y tocaste un tema sensible...Tendría que haber participado del segundo ascenso y no me dejaron hacer el curso porque estaba embarazada. Fue el único curso en el que no pidieron como condición el sub beta negativo (...). Me dijeron que sí porque estaba en condiciones de hacerlo, que después iban a ver cómo hacía con la parte práctica. Y desde la Unidad, la que estaba de jefa del nodo, me notificó que no lo podía hacer porque estaba embarazada y era un riesgo... Ellos pusieron que era un riesgo si me llegaba a pasar algo, si me llegaba a caer. Viéndolo en la parte personal digo que un poco de razón pueden tener. Pero nosotras que estamos en esto sabemos que fue mas que nada para que ellos no tengan problemas.*

---

<sup>15</sup> Es interesante notar que algunas de las entrevistadas que plantean estas afirmaciones positivas, sin embargo, diferencian la realización de la formación especializada de los procesos de ascenso en donde plantean la existencia clara de desigualdades entre varones y mujeres. Por ejemplo, una oficial que trabaja en la UR2 señalaba al respecto: “Las posibilidades están para todos, pero no se cumplen. Es más importante mejor visto que esté un hombre en un cargo importante que una mujer. Los cursos están para todos, el tema es los ascensos... pero después, más adelante, y con jerarquías más altas ahí empiezan a ser pocas las posibilidades para las mujeres” (RE10). Volveremos sobre este punto más adelante.

*Porque iba a ser un problema para ellos si a mí me pasaba algo adentro del curso. E:¿Hay alguna reglamentación que diga expresamente que no podés hacer un curso de ascenso porque estas embarazada? No, si hay la tienen ellos porque yo nunca la vi. Pero si estas embarazada no puedes, quedas afuera, es automático” (PE18).*

Finalmente, un suboficial que trabaja en la UR2 afirmaba:

*“Vos fijate que hay, algo simple, si una mujer se encuentra gestando no puede concurrir a un curso de perfeccionamiento porque como que no estaría apta para poder hacerlo, como que el embarazo te limita para el ascenso y ni hablar si algunos otros cursos, no se como para capacitarte en lo que tiene que ser investigación o alguno otro curso, priorizan varones en vez de mujeres” (PAE11)*

Por el otro, observamos una serie de argumentos relacionadas a la imposibilidad de conciliar la maternidad con los procesos de cursado de estas instancias especializadas para el ascenso al tener que viajar y dejar a sus hijxs por tiempos prolongados. Incluso en algunos casos se nota aquí una mirada crítica con respecto a la distribución tradicional de los deberes de cuidado en relación con lxs hijxs. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba al respecto:

*“Empecé a notar las diferencias, porque la mayoría al tener hijos ya no podía ir a rendir, ya tenía distintos horarios y otras cosas. Es lo que muchas veces discutimos entre nosotras, ponele yo ahora estoy haciendo el curso de perfeccionamiento en Recreo y tengo que ir de lunes a jueves allá y tengo dos nenas chicas. Me pude acomodar como para hacerlo, pero si no tuviera donde dejarlas o quién me las cuide no lo podría hacer. Y es como que ahí empezamos a notar las diferencias, el hombre avanza y nosotras por diferentes cuestiones personales, no” (GE8).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR9 señalaba:

*“Lo que pasa es que las mujeres por ahí tenemos más complicaciones por el hecho de que somos madres, de que tenemos hijos... yo tengo mi hijo chiquito, de 6 años es una complicación a la hora de querer cumplir con todo. Ahora estamos con la Ley Micaela, el trabajo, empecé la licenciatura... digo ¿para qué la empecé? No me están dando los tiempos y en mi caso estoy siendo 100% madre, no me puedo dedicar a otra cosa. En ese sentido creo que las mujeres, por ahí, tienen ese problema que tampoco es un problema – el hecho de que no tenemos la misma disponibilidad que quizá tienen los hombres. Estamos en una sociedad re machista y ellos tienen hijos, sí, pero quien se hace cargo es la madre. No es que le dedican un tiempo al hijo, quizá un poco más hoy, pero no tanto” (RE19).*

Dentro del grupo de mujeres que negaron la existencia de igualdad de oportunidades en la formación especializada se destaca un conjunto de respuestas vinculadas a la exclusión de determinados cursos, con tendencias al reclutamiento masculino como los perfeccionamientos en tiro y la formación relacionada con las “tropas de operaciones especiales” y la “acción táctica”. De

hecho, entre quienes participaron en capacitaciones destinadas a dichas agrupaciones, relataron que en aquellas instancias la instrucción era más exigente respecto a sus compañeros por el hecho de ser mujeres. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR8 apuntaba:

*“Creo que ahora sí, puede costar un poco más a las mujeres. A mí no me ha pasado, pero he tenido una compañera, por ejemplo, que se anotó para el curso de las TOE, concursó, hizo la inscripción, atravesó el proceso de ingreso y entró. Ahora sí. Siempre hay un antes y un después. Hay un quiebre en algún momento que hace que las cosas vayan cambiando. E. ¿En qué sentido puede costarles a las mujeres? Porque priorizan los lugares para el hombre” (Ro E-22).*

*“En seguridad sí [tienen las mismas oportunidades de formación]. Después hay ciertos casos con ciertos cursos donde no te permiten mujeres.*

*E: ¿Cuáles?*

*El GOE, el TOE no te permiten mujeres. Son pura y exclusivamente hombres. Hoy por hoy ahora, no sé, pero hasta hace un tiempo atrás no te permiten formarte para ingresar al TOE, está todo conformado por hombres. Distinto es infantería, que sí tienen hombres y mujeres, perros tienen hombres y mujeres, caballería también tiene mujeres. El GOE y TOE son todos hombres.*

*E. ¿Por qué motivo?*

*No te podría decir. Será una política interna de ellos” (RE3)*

#### ***f. Estudios terciarios y/o universitarios y carrera policial.***

También se indagó en las entrevistas sobre si las mujeres policías habían cursado o estaban cursando estudios universitarios y/o terciarios. Es preciso considerar que entre las que tienen menor antigüedad y pasaron por el ISeP, existió la posibilidad de llegar al título de Técnico, reconocido por el Ministerio de Educación de la Provincia de Santa Fe. El 38% de las entrevistadas afirmó que estaba realizando o concluyó estudios superiores.<sup>16</sup> El 21% planteó que había comenzado determinadas carreras terciarias o universitarias antes o después de su ingreso a la policía, pero que decidieron luego abandonarlas por distintas razones. El 41% dijo no haberlo hecho.

Entre las mujeres que no hicieron ningún estudio superior, las razones más frecuentemente esgrimidas no están vinculadas a una falta de interés, sino a la falta de tiempo y especialmente a la dificultad de conciliar la maternidad, el trabajo policial y una posible carrera terciaria o universitaria. Estas razones también son planteadas frecuentemente por quienes iniciaron alguna carrera universitaria o terciaria pero luego debieron abandonarla. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“No, no tengo nada.*

*E: Pero ¿te gustaría hacerlo en el futuro?*

*Tengo tantas cosas... no tengo tiempo para pensarlo, pero, sí, me gustaría. Obvio que me gustaría estudiar algo. Pero no, no me dan los tiempos. Es imposible, hoy es imposible.*

*E: ¿Por qué no te dan los tiempos?*

*Soy sostén de la familia, mis hijos están primero: para que estudien, para todo. Mi marido hoy en día no puede trabajar. Así que ahora no puedo. Y está el tema de nosotros que hacemos adicionales y entonces hago doble función de trabajo, como muchos: mis horas de servicio y mis horas adicionales” (RE2).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la UR2 planteaba al respecto:

*“Ahora que soy mamá y todas esas cosas ya está... te impide muchas cosas. Yo le digo a mi mamá, yo quedé embarazada a los 25 años, por la boludez más grande. Pero ahora tenés que andar ocupándote de acá, de allá, más la distancia, el viaje, no tengo un tiempo para mí, para hacer algo aparte” (RE13).*

Entre quienes sí realizaron o realizan estudios universitarios y/o terciarios, más de la mitad señaló que dichos estudios estaban vinculados a su trabajo en la policía. Unas pocas entrevistadas -de mayor jerarquía y antigüedad- señalaron estar cursando una Licenciatura en Seguridad Pública pero el 40% señalaron haber realizado la Tecnicatura en Seguridad Pública. El 46% apuntó que había estudiado o estaba estudiando carreras que no tenían una vinculación tan directa con el trabajo policial (trabajo social, psicología social, abogacía, enfermería). Ahora bien, al preguntarles si los estudios terciarios/universitarios les resultaban útiles para su carrera en la policía, el 84% de todas las entrevistadas que los estaban haciendo o los habían hecho, afirmó que sí, señalando que incrementa sus posibilidades de ascenso así como la posibilidad de salir del escalafón “seguridad general” e ingresar en otro escalafón que resulta más apreciado. Así, una oficial que se desempeña en la UR2 planteaba:

*“Hoy yo soy técnica, el año que viene empiezo la licenciatura en Seguridad Pública que son dos años más (...) Sin instrucción puedes llegar hasta subcomisario. Después creo que tenés que tener la tecnicatura para ser comisario y posteriormente una licenciatura en seguridad pública o cualquier estudio universitario” (RE14).*

Del mismo modo, una suboficial que trabaja en la misma unidad regional, apuntaba:

*“Estoy realizando un terciario, la carrera de enfermería, creo que me va a ser útil para pasarme al escalafón de salud” (GE15).*

Y finalmente, una oficial que se desempeña en la UR9

*señalaba: “Estudí y me recibí de abogada.*

*E: ¿Considera que son útiles a los fines de su carrera policial?*

*Sí, sí. Es más, desde que me recibí me pasaron a oficial. Desde que era oficial, yo*

<sup>16</sup> En el Censo Policial 2020 de la totalidad de lxs policixs sanafesino el 29% dijo haber completado sus estudios terciarios y el 6% sus estudios universitarios. A su vez el 11% dijo estar cursando sus estudios terciarios y el 9% sus estudios universitarios. (Sozzo et al, 2020, 12) Si se suman estos porcentajes, llegaríamos a un 55% del total de lxs policías, pero es preciso considerar que la cifra es menor pues hay personas que terminaron sus estudios terciarios y que están cursando sus estudios universitarios. Pero en todo caso es substantivamente mayor que el porcentaje que hemos podido reconstruir en nuestro trabajo decampo entre las mujeres policía

*antes trabajaba en el área de unidades tácticas, y cuando me recibí el jefe de unidad me convocó porque me necesitaban acá en la unidad de judicial” (PAE12)*

A las entrevistadas que no tenían estudios superiores, se les preguntó en este momento de la conversación si les gustaría cursar una carrera superior en el futuro. Una amplia mayoría, el 77%, dijo que les gustaría estudiar algo en el futuro, mientras que sólo el 23% sostuvo que no. De quienes afirmaron que les gustaría estudiar carreras universitarias, sólo un cuarto se inclinó por estudios vinculados a la policía (Seguridad Pública, Criminalística, Psicología Forense), mientras que la mayoría manifestó querer estudiar carreras “por fuera de la policía”, algunas precisando cuáles y otras sin tenerlo definido. Por ejemplo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2, planteaba:

*“Me dedique a criar a mis hijos...pero ahora cuando termine me gustaría muchísimo poder hacer psicología forense” (PAE5).*

Por su parte, otra entrevistada que ocupa también una posición similar en la misma unidad regional, relataba:

*“Como te decía, es la situación de cada una. En mi caso, yo fui mamá soltera, por primera vez, al año vuelvo a quedar embarazada, con dos chicos a cargo, sola, con un sueldo que no alcanza, sin adicionales, no estas nunca en casa, y no fue fácil. Cuando otros compañeros ya tenían formada su familia, ellos se abocaban a su trabajo, tenían sus mujeres que cumplían el rol de mujer, eran amas de casa y cuidaban de los chicos. Yo no, yo hice de mamá y papá, no fue fácil para nada eso. E: ¿Te gustaría hacerlo en el futuro?*

*Tendría que ver de qué, pero sí, me gustaría.*

*E: ¿Y qué te gustaría estudiar?*

*Y.. respecto a la seguridad, ya no. Ya son muchos años y ya como que la parte de seguridad no va conmigo. No sé si terciario, pero adquirir otros conocimientos, como una lengua extranjera. Son los pendientes” (PE6)*

Entre quienes brindaron respuestas negativas, la mayor parte son quienes tienen mayor antigüedad y jerarquías altas y medias (Comisario Supervisor, Comisario, Subcomisario). De este modo, las entrevistadas mencionaron que no estudiarían algo más porque “ya están viejas” o a punto de retirarse de la fuerza. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR8, planteaba:

*“Ya no quiero hacer nada. Me convocaron para este mes, tenía que empezar hacer el curso de la jerarquía próxima, pero los concursos de ascenso van atrasados y, si Dios quiere, yo el año que viene estoy en condiciones de retirarme. Cuando convoquen al concursado de la jerarquía en 2023 yo ya no voy a estar trabajando y se concursará por año trabajado entonces no voy a poder participar. Participo de algo que sea corto, de alguna capacitación. Después no quiero más nada, no tengo ganas. Ya está.” (R22)*

Sin embargo, la percepción de que “estar grandes” para estudiar también está presente en entrevistadas que poseen menor antigüedad -en torno a los 10 años

en la institución policial. En este grupo, asimismo, agregaron que la posibilidad de estudiar no está dada ya que, además del trabajo, deben ocuparse de la crianza y cuidado de sus hijxs. Por ejemplo, una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba:

*“No, ahora ya estoy grande... tengo una nena de 9 años y mi tiempo está dedicado al trabajo y a ella. Nada más” (RE9).*

Y otra oficial que trabaja en la UR1, apuntaba:

*“No, ya no. Me hubiera gustado, sí. Más la parte de homicidios, la investigación, pero ya no, con dos hijos no” (JE4).*

La misma pregunta se les hizo a quienes abandonaron sus estudios antes o durante la carrera policial. El 70% sostuvo también que les gustaría volver a estudiar en el futuro y el resto dijo que no. Un gran número de entrevistadas mantuvieron su decisión de reanudar la carrera que habían dejado y un tercio señaló que ahora se inclinarían por carreras vinculadas al trabajo policial (Criminalística, Seguridad Pública). Así, una oficial que se desempeña en la UR1 señalaba:

*“E: Dijiste antes que antes de entrar a la policía estabas estudiando para ser docente de nivel inicial. ¿Te gustaría terminar esa carrera?*

*La dejé en segundo año y son cinco, así que sería larguísimo. Capaz que me inclinaría más por algo que tenga que ver con la policía.*

*E:¿Te gustaría hacer algún estudio universitario vinculado a la policía? Si ¿Pensaste en algo?*

*En su momento sí, había pensado en hacer Criminalística o algo que tenga que ver con lo Forense, algo de eso, algo que me ayude a seguir escalando en la carrera policial” (PE4).*

Y una que trabaja en la UR2, apuntaba:

*“Hice historia, medio año, no pude seguir. Dentro del secundario fue una de las materias que más fácil me resultó, que más me atrapó, que más me gustó, pero no le veo relación. E:¿Te gustaría estudiar en el futuro?*

*Otro sí, ese no, porque la docencia ya no (risas). Me gustaría algo más relacionado con la policía, algún terciario de seguridad e higiene o algo más generalizado” (JE10).*

Es decir que, tanto entre quienes abandonaron sus estudios terciarios o universitarios luego de haberlos iniciado como entre quienes nunca los hicieron, 7 de cada 10 tienen la aspiración de hacerlo en el futuro.

## **05. Familia y trabajo policial**

En la sección anterior, vimos que a la hora de explicar los problemas para desarrollar actividades de formación especializada dentro y fuera de la institución policial, muchas mujeres plantearon las dificultades de conciliar las exigencias de la vida familiar -y especialmente aquellas asociadas a la maternidad- y las exigencias del trabajo policial. En esta sección presentamos los resultados de la exploración

de esta temática durante nuestro trabajo de campo. En el Censo Policial 2020, en el marco de un conjunto de preguntas solo realizadas a las mujeres policías, se registraron algunos datos que son útiles a los fines de ilustrar el contexto de estas dificultades. El 76% de las mujeres policías tienen hijxs y de ese total, el 32% no comparte el cuidado y manutención de lxs mismxs con nadie. (Sozzo et al, 2020, 46)

#### ***a. Parejas policías e integración a la institución policial***

En la literatura especializada sobre las experiencias y trayectorias de las mujeres en la institución policial contemporánea, en diversos contextos culturales, emerge como un eje central la existencia de una cierta tendencia a la configuración de "parejas policiales", en que ambxs miembrxs son trabajadorxs policiales, sea porque se conocieron en este ámbito por que la relación de pareja haya sido un motivo para el ingreso posterior en la institución policial de unx de ambxs -por lo general, las mujeres. Esto a su vez se inscriben relaciones de parentesco más amplias, como tuvimos ocasión de explorarlo al analizarlas dinámicas del ingreso en la Sección 3 de este informe final. A su vez, esta configuración específica de la pareja tiene una serie de efectos tanto en la vida laboral como en la vida familiar.

El 34% de las entrevistadas señaló que tiene actualmente una pareja que es policía. Este porcentaje es menor entre aquellas que ocupan posiciones directivas, un 25%. Pero al preguntarles si anteriormente habían tenido una pareja que es policía, el porcentaje entre nuestras entrevistadas crece al 52%, es decir, una de dos. En este caso, entre quienes ocupan posiciones intermedias ese porcentaje resulta mucho más elevado, 67%. En cambio, entre las suboficiales es mucho menor, 39%. Teniendo en cuenta tanto el pasado como el presente, sólo el 31% de las entrevistadas no ha estado o está en pareja con una persona que forma parte de la institución policial. Este porcentaje es un tanto mayor entre las suboficiales -que también son quienes tienen menor antigüedad-, 41%.

Reflejando lo que expresan sus propias trayectorias vitales, ante una pregunta concreta, prácticamente todas las entrevistadas, 99%, afirmaron que era muy frecuente que las mujeres policías construyan relaciones de parejas con otras personas que forman parte de la policía.

Por otro lado, se indagó si las entrevistadas consideran que en el caso de las parejas de policías resulta difícil conciliar las exigencias del trabajo policial con la vida en pareja. El 64% de las entrevistadas señaló que resulta muy difícil. Entre las suboficiales este porcentaje crece al 74% -en función de su posición en la jerarquía policial y las vicisitudes que esto implica en términos de carga de trabajo. En cambio, por la misma razón, entre el personal directivo desciende a un 50%. De este modo, una suboficial que trabaja en la UR2 señalaba al respecto:

*"Por los horarios, los recargos, no te consultan nada. Vienen por ejemplo como me pasó ahora que yo trabajé, salí y me dijeron que me tenía que presentar acá" (GE13).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la misma unidad regional decía:

*"No tengo un horario. Tengo que dejar lo que estoy haciendo e ir de nuevo, mi marido lo mismo...pero bueno es muy complicado, no tenemos horarios. Tenemos que tener siempre una persona que esté para cuidar los chicos y bueno no es nada fácil. Te levantas temprano te acostas tarde, tenes que estar con el teléfono todo el día en la mano" (GE9).*

En el resto de las entrevistadas, algunas apuntaron a un grado de dificultad media - un 12%-, pero la mayor parte señaló que no resulta tan difícil y que incluso puede ser positivo pues se comprenden mejor las exigencias laborales -un 24%. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 apuntaba:

*"No, yo creo que, si la pareja es firme y se entienden y demás, al contrario, que la otra persona sea policía te ayuda un montón porque te contiene" (GE8).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la misma unidad regional coincidía:

*"No, no creo. Porque si están haciendo lo mismo, saben el trabajo en sí, la carga horaria, creo que se entienden más" (PE10).*

Por otro lado, indagamos las perspectivas de las mujeres policías acerca de cuáles son las razones que explican esta fuerte tendencia a entablar relaciones de pareja con otros policías. Fundamentalmente emergen en el discurso dos razones diferentes. Por un lado, en relación con las peculiares exigencias del trabajo policial en términos horarios y la dinámica de los turnos, se señala la convivencia prolongada en los lugares de trabajo. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe apuntaba:

*"Son muchas horas de convivir ponele en una guardia, algunos hacen 24, otros hacen 12, y compartís más tiempo con esa persona a lo mejor que poder hacer tu vida fuera de la institución" (GE1).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1 señalaba coincidentemente:

*"Sí. Por el tiempo que le dedicamos al trabajo, estamos 24 hs con un grupo de personas, después tenés servicios adicionales con las mismas personas, y sí o sí el 90% de la policía hace servicio extra, los adicionales. Entonces en tu casa estás un día a lo mejor, y 48% con otras personas" (GE4).*

Y otra que en cambio trabaja en la UR2, decía al respecto:

*"Yo creo que es porque pasas a convivir con una persona, convivís más en el lugar de trabajo que en tu casa quizás, y el contacto cotidiano y conocer a la persona, se va generando un vínculo, sentimientos" (GE9).*

Por el otro se apunta a la mutua comprensión que emerge de conocer de primera mano las exigencias y los problemas cotidianos del trabajo policial. De este modo,

una oficial que trabaja en la UR1 señalaba:

*"Yo creo que se hace más difícil cuando es al revés, cuando uno de los dos es civil. Porque cuesta entender, en cambio yo desde mi experiencia, en el caso nuestro por ahí haces planteamientos. Mirá la hora, te tenés que quedar, pero ya el otro sabe que es normal del laburo, el planteamiento viene más desde el lado de 'fua, otra vez te tocó servicio'; pero sabe que no es algo raro, que es así el laburo nuestro. En cambio, sí veo dentro de mi familia que mi hermano es policía y mi cuñada no, y por ahí ella no entiende el tiempo que nos demanda y por ahí hay choques" (GE3).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional decía coincidentemente:

*"Te condiciona todo el tema de los horarios de trabajo, yo tengo compañeras -una en particular- que tiene la pareja que no es policía. El tipo es super tóxico, no entiende que ella tiene esos horarios de trabajo, que tiene que trabajar con varones (...) no podemos por ahí llevar una vida normal como otros, entonces terminas buscando, o no buscando, pero terminas en pareja con un policía porque es el único que te va a saber entender o vas a compartir los mismos horarios" (GE5).*

En algunos estudios empíricos sobre las trayectorias de las mujeres policías en otros contextos culturales se observó que muchas mujeres piensan que ponerse en pareja con varones policías las ha ayudado en su integración dentro de la vida de la institución policial. Le planteamos a nuestras entrevistadas la pregunta acerca de que opinaban al respecto. El 33% manifestó estar de acuerdo. Este porcentaje es mucho más contenido entre quienes ocupan posiciones directivas (20%) y un poco superior entre quienes están en el escalón más bajo de la jerarquía policial (39%). Sin embargo, la pregunta parece haber sido muchas veces interpretada como que esa relación de pareja abre todo un mundo de contactos en el marco de las relaciones informales que permean la institución y el trabajo policial. De este modo, una oficial que trabaja en la UR2 señalaba al respecto:

*"Como en todos lados: si tenés un contacto, arreglos hay en todos lados. Sí, sí... Sí, si tenés el contacto, seas hombre o mujer, y te da la posibilidad de un ingreso, un ascenso o un mejor lugar de trabajo, es indiferente" (JE12).*

Otra oficial que se desempeña en la UR1 apuntaba coincidentemente:

*"Sí, integradas en trabajos más cómodos...he tenido compañeras esposas de jefes que muchas veces vos tenes el temor de que te cambien, de no equivocarte, porque vos sabes que de las tres vos sos la candidata a irte o al cambio de destino" (PAE3).*

Pero la mayoría no acordó con esta idea de que estar en pareja con otrx policía favorece la integración de las mujeres en la policía santafesina. Así, por ejemplo, una suboficial que trabaja en la UR2 sostenía:

*“No, yo creo que está en cada uno, yo tengo mi carácter y la verdad siempre me hice respetar. Tengo charlas, juego, bromeo con mis compañeros, pero siempre marcando el límite y el respeto” (GE16).*

Y otra oficial que se desempeña en la misma unidad regional afirmaba coincidentemente.

*“No, mi pareja, por ejemplo, tiene jerarquía, y yo le dije ‘nunca me ayudes en nada porque yo quiero lograrlo sola, no te voy a pedir nada’” (JE13).*

Indagamos además si este efecto de integración se da también cuando la pareja de la mujeres otra mujer policía. Muchas entrevistadas no se refirieron al punto, sólo lo hicieron 37 del total. En este grupo, el 73% sostuvo que ese efecto también se daba si la pareja era otra mujer. Una oficial que trabaja en la UR2 decía al respecto:

*“Mucho no se ve, ahora recién, hará más o menos dos años, no sé si se las integran, pero por lo menos se las ve como unas iguales. Ya no es más el tabú que era cuando yo entre, que eran bichos raros. Creo que a la policía se le está terminando el tabu, tanto de las mujeres como de las parejas del mismo sexo. Como que está integrando más” (PE10).*

También registramos opiniones negativas. Por ejemplo, una oficial que trabaja en la misma unidad regional señalaba:

*“Después tengo dos compañeras que son pareja y ha pasado que otros compañeros digan “ah, mirá estas”. Quedan un poquito discriminadas” (JE9).*

### ***b. ¿Hijos policías?***

En el caso de las entrevistadas que tienen hijxs, les preguntamos si les gustaría que ingresen a la institución policial. Interesantemente la amplia mayoría respondió negativamente, 77%. Este tipo de respuesta negativa está aún más extendido entre las suboficiales, llegando al 89%. Es menor en quienes ocupan puestos intermedios y superiores y que, por tanto, tienen mejores condiciones de trabajo -74% y 64%, respectivamente. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 apuntaba:

"Sí, tres hijos. Con mi esposo. No me gustaría porque, imagínate, yo llevo 24 años de carrera. Hoy por hoy está muy mal vista la policía y se padece mucho, más aún en los casos más antiguos, nosotros entramos queriendo al uniforme y quizás las últimas generaciones entran por un sueldo. Pero está muy mal vista, la policía siempre queda en el medio, siempre es el malo. Si interfiere en una pelea de pareja el malo siempre termina siendo el policía, siempre se habla mal públicamente, se encargan mucho de ensuciar a la policía. Entonces no me gustaría que ellos pasen por todo eso, porque uno ya está terminando. Yo ya estoy cerrando prácticamente esta etapa de mi vida y no quiero que ellos sufran. Será una cuestión de protección como madre, porque no quiero que ellos sufran. Si ellos lo elijan bueno, si lo deciden se los apoya, pero creo que es una cuestión de protección que tal vez no me gustaría" (GE7).

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1 coincidía:

"Tengo una nena y dos varones. No me gustaría que ingresen. Porque no, los míos son chicos todavía, están empezando la secundaria. Hoy por hoy no está bueno el laburo porque no estamos por ahí respaldados a nivel fiscalía. La calle no es la misma que era cuando yo era chica. Hoy por hoy cuando vas a un procedimiento no sabes realmente con qué te vas a encontrar, y ves cosas que antes no se veían, ha cambiado mucho la sociedad y la parte criminal, entonces yo creo que más por sobreprotección no me gustaría que estén en situaciones por las cuales a lo mejor mamá y papá estamos pasando. Y vos decís, es mi hijo, yo preferiría que estudien con otra orientación, pero bueno, si lo deciden y les gusta, y bueno. Lo están viviendo y lo están mamando desde que nacieron, ellos saben. Por ahí te dicen yo puedo, yo quiero. Y uno le dice, no yo prefiero que estudies otra cosa. Pero bueno llegado el caso y cuando sean mayores de edad y estén para el ingreso y bueno" (GE3).

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR2, apuntaba por su parte:

"¿Te gustaría que sus hijos/as ingresen a la institución policial? No, no y no. Estoy haciendo todo lo posible para que no entren, todo lo posible. No te das una idea. Al nene lo anoté en la bolsa de empleos para que lo llamen de algún lado, esta tirando por algunos lados. Si el nene entra ahí tiene que anotar a la hermana... pero a la policía, no, no y no. Gracias a dios tiene el pie plano así que no va a entrar, no va a entrar y no va a entrar. Se lo podría haber corregido y no lo hice para que no ingrese a la policía. ¿Por qué no querés que ingresen a la policía? La policía lo que te da te lo saca. No voy a decir más" (RE16).

Entre quienes responden positivamente se desatacan algunas entrevistadas cuyxs hijxs yason parte de la policía. Por ejemplo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 decía al respecto:

"El mayor ya se independizó, es policía. Al principio me dio miedo, pero ahora estoy contenta, lo mismo que con mi hija una quiere ingresar y no tengo ningún problema, al contrario, ojalá que entre" (GE6).

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR1 coincidía:

*"E: ¿Por qué te gusta que tu hija esté en la policía?*

*Uno, por el bienestar laboral. Lo demás ella lo va a ver, que ella lo vaya viendo, cómo se va a desenvolver dentro de la institución, eso corre por su lado. Yo sólo la puedo guiar. Ella verá si le gusta o no. Hasta ahora le gusta porque hace los cursos, pero después tenes que estar ahí. Ella es muy joven todavía, puede decirme 'no mamá, no es para mí'. Y puede seguir estudiando la otra carrera" (RE 2).*

En todo caso, este panorama parece bastante alejada de la imagen de una reproducción necesaria de la "familia policial", a través del peso de las relaciones de parentesco en la decisión de ingresar a la institución policial. Sin embargo, también es preciso considerar que, incluso en las opiniones negativas, se abre frecuentemente la posibilidad de aceptar esta eventualidad.

### **c. Articulación entre vida familiar y vida laboral en la institución policial**

En la literatura especializada sobre las mujeres policías, aparece como un tema medular la cuestión de las dificultades para articular la vida familiar y la vida laboral en la institución policial, con toda la complejidad que implica. Juega aquí un papel fundamental el hecho de que muchas mujeres, reproduciendo ciertos moldes tradicionales, son depositarias de toda una serie de deberes de cuidado en forma desproporcionada con respecto a los varones. Veremos específicamente en la próxima sección como esto, en la visión de las propias mujeres policías, impacta en el desarrollo de su carrera profesional al interior de la institución policial. Pero dedicamos un momento de las entrevistas realizadas a conversar con las mujeres policías sobre esta temática. La enorme mayoría de las entrevistadas, un 86%, afirmó que resulta difícil articular la vida familiar con la vida laboral en la institución policial. No hay diferencias significativas de acuerdo al grado que tienen en la jerarquía policial. Así, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 afirmaba:

*"Sí. Y era un tema, nosotros tenemos la licencia los primeros tres meses desde el nacimiento y nunca me voy a olvidar los primeros días que me tenía que ir me iba llorando, volvía, no teníamos un lugar donde amamantar, con los horarios se complicaba. Quizás ahora hay más flexibilidad. pero bueno era dejarlas teniendo 3 meses, buscar quién la cuide, organizarte, eran un montón. Se sobrevive, pero es bastante complicado. Y con mucha culpa porque bueno una como mamá quiere estar presente digamos" (GE8).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR1 coincidía:

*"No dejamos de ser mamás, y como somos mamás yo creo que por ahí priorizamos. La policía por ahí nos enseña que vos entras y no sabes cuando salís. Que sos policía las 24 hs, que cuando te necesiten vos tenés que estar. Perfecto, pero las mujeres también tenemos el otro gran trabajo que es tu casa, y cuando tenés hijos entras a poner en la balanza entre lo que te enseña el librito cuando entras a la policía y la cultura de la policía y a lo mejor entraste sin hijos y sí. Estás en todos los procedimientos, estás 24x48 o 72 hs si te tenías que quedar, y salías y hacías un adicional y salías y así, pero cuando te empezaron a llegar los hijos te fue cambiando la cabeza. Y si tu hijo realmente está enfermo y yo no lo voy a dudar, decí, habla lo que quieras, pero si mi hijo está enfermo o si tengo que estar internada con mi hijo no lo dudas, te voy a sacar carpeta. Personalmente me ha pasado tener internados a mis hijos y nunca se me cuestionó. Tampoco es que los tengo internados continuamente, si me he tenido que quedar a cuidarlos he pedido permiso o he sacado carpeta, se me ha otorgado. Pero también por mi parte los he tenido enfermos con fiebre, con vómitos o malestares y se ha quedado mi marido y yo he ido a trabajar. Tengo la suerte que no tengo los mismos horarios con mi marido entonces por ahí podemos compensar. Con esto de la pandemia yo tengo 3 en mi casa. Mi marido trabaja, cuando empezó la pandemia era bueno: si los dos son empleados uno de los dos puede quedar si tienen menores de tanto. Bueno, yo tranquilamente me hubiese podido quedar en mi casa porque estaba avalada en cierta forma. Sin embargo, seguí trabajando. Lo charlé con mi jefe, le dije bueno yo no quiero dejar de venir a trabajar. Porque a mí me gusta el laburo que hago. Pero tampoco quiero descuidar a mis hijos porque van a estar toda la mañana solos en mi casa y son menores y no es conveniente dejarlos solos toda la mañana. Porque serán responsables, no harán travesuras y demás, pero no implica que no tengan un accidente doméstico. Entonces busquemos un punto en común los días que los chicos quedan solos porque mi marido trabaja yo te pido ese día. ¿Vos medas permiso? Bueno listo, perfecto. Yo ese día que mi marido se va a trabajar las 24 hs yo ese día me quedo con mis hijos. El resto de los días se queda mi marido y yo no tengo problema. Entonces es encontrarle el punto también" (GE3).*

Quienes en cambio opinan que es posible generar una articulación satisfactoria ponen énfasis en que depende de cada persona y de su capacidad de organizarse. Por ejemplo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 decía:

*"Yo creo que si una viene organizada, no tiene problema. Depende mucho de cómo se organizan las mujeres. Yo he sido mamá, he tenido mi bebé durante la carrera y no he tenido ningún inconveniente. Me pude organizar" (JE7).*

Otra oficial que trabaja en la misma unidad regional señalaba en el mismo sentido:

*"No, porque yo de por sí me pude acomodar con mi marido después de que cumplí los tres meses de la licencia. Me acomodé con mi marido con el tema de los horarios, el trabajo, el cuidado... no, uno se puede acomodar. ¿Cómo les resulta a tus compañeros? Ellos también se han podido acomodar, no hay problema" (RE 9).*

#### **d. Tareas de cuidado asociadas a la maternidad y trabajo policial**

Seguidamente se planteó a las entrevistadas si consideraban que en la policía los varones solían estigmatizar a las mujeres, en relación con que en función de sus tareas de cuidado asociadas a la maternidad, solicitan frecuentemente permisos y licencias. Una mayoría importante, el 66% sostuvo que esto ocurre frecuentemente. Este porcentaje es similar en todos los grados de la jerarquía policial. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe señalaba:

*"Sí, en eso sí, es como que se dice 'ah, va a ser mamá, ya te va a traer un problema' porque va a tener, y que es normal cuando son chiquititos, tenés situaciones que escapan a vos, y la mamá por supuesto no es lo mismo que esté el papá. La mamá es la mamá. A mí que yo me haya enterado o que me lo hayan hecho saber, no me dijeron nada, ahora por atrás no sé. Las críticas mayormente siempre son por el lado de los hombres" (GE1).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la UR1, decía coincidentemente:

*"Sí, me ha pasado, si se me enfermaba el nene ya me trataban de covachera, de que no quería ir a trabajar, de todo. Es más, me pasó hace poco que mi hijo y yo tuvimos covid, los dos y hasta hoy me pasa que mi jefe me dice 'ah porque vos te aislaste por covid'. Como si fuera que fue algo que me lo otorgó él y no, se dio porque tenía que aislarme y tenía el virus. Pero con el tiempo siempre te están echando en cara que te dieron permiso que te dieron esto lo otro, siempre tenés que estar así. A veces cuesta más, me ha pasado que el nene tenía una angina y cuesta más ir a medicina legal a llevar los papeles, volver, llevar los certificados...y me lleva más tiempo que ir y rogarle a mi jefe por favor que me de un permiso de un día para llevarlo al médico y volver y cuidarlo ese día, porque te pasa" (GE5).*

Sin embargo, un tercio de las entrevistadas considera que esta mirada crítica tiene una cierta justificación, en función de las prácticas de algunas mujeres policías, de las que ellas mismas se diferencian. Veamos algunos ejemplos. En este sentido, una oficial que se desempeña en la UR1 afirmaba:

*"Yo creo, porque uno siempre trabaja mayormente con mujeres, que a veces la mujer usa la excusa del hijo para sacar carpeta o permisos, yo en mi caso personal no" (GE4).*

Y otra oficial que trabaja en la UR2 decía coincidentemente:

*"Sí, sí. Pero se critica a veces con razón, porque muchas mujeres policías lo hacen, apenas quedan embarazadas ya sacan carpeta médica por embarazo de riesgo, mentira. Muchísimas hay, por eso ensucian a todas. Yo mis tres embarazos trabajé hasta el octavo mes, hay muchas que se aprovechan. Pero porque ya te digo, no todas entraron por vocación" (GE9).*

Finalmente, le solicitamos a nuestras entrevistadas que evalúen si actualmente la Policía de la Provincia de Santa Fe se ocupa adecuadamente de los problemas que nacen en el trabajo policial como consecuencia de las tareas de cuidado asociadas a la maternidad - como los relacionados con la lactancia. El 55% opinó en términos negativos. Este porcentaje es sensiblemente más bajo entre las entrevistadas que ocupan posiciones directivas (43%) mientras que resulta sensiblemente más alto entre las suboficiales (67%). Esto parece reflejar que la experiencia diferencial de articulación de estas tareas de cuidado y la labor policial a través de los escalones de la estructura jerárquica que brindan distintas oportunidades. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe decía al respecto:

*"Específicamente la institución policial, no sé si llega...por todo lo que conlleva hacer un lugar específico para que la mamá en horarios laborales pueda dar de lactar al niño. Sé que demanda mucha situación económica el tener que preparar porque tiene que ser un lugar adecuado. Lo que no sabría decirte si en algún momento se hizo, por ahí el tema de las guarderías es complicado para el niño para dejarlo, lo que no sé es si en algún momento se hizo algún proyecto. Eso no puedo decir porque no lo sé, en cuanto a la posibilidad de poder llevarse a cabo estas situaciones. Sé que por ahí hay instituciones que tienen guardería, que por ahí los primeros añitos, cerca de donde vos estás ayuda también a que la mamá trabaje con mayor tranquilidad, más organizada viste" (G1).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR1, apuntaba:

*"El problema de la lactancia bueno, eso sí es un problema, porque por ahí no te dan el tiempo como para... o por ahí lo que es el reglamento nuestro tenés dos horas, qué haces en dos horas de 24 que andás en la calle? O sea, es eso. Pero bueno.*

*E: ¿Eso te parece una falencia a solucionar?*

*Sí, después la licencia no porque creo que ahora son 6 meses, está bien" (G2).*

A su vez, otra oficial que se desempeña en la UR2 comentaba en este sentido:

*"Si vos ves las instalaciones de la policía, no tenés nada como para decir 'estoy tranquila', que podés sacar el pecho, te higienizas o lo que sea. No, estamos peor que en cualquier otro lado. Es horrible cómo trabajamos. Es así. Yo veo eso mal, tendría que ser por lo menos hasta el año que el bebé está tomando la teta, de trabajar en tu ciudad natal, que no estés tantas horas fuera. Pero es todo política lo que es adentro de la institución. Por ese lado sí veo que hacen diferencia entre hombres y mujeres, pero bueno. En eso sí tendría que cambiar me parece. Más que nada por la mujer y la criatura, por el desarraigo de no tener la madre en el primer año de vida, el más importante" (JE12).*

Por último, una suboficial que trabaja en la misma unidad regional señalaba coincidentemente:

*"En ese sentido lo que es la fuerza, considero que los tres meses que te dan después de haber tenido hijos son insuficientes. Calcula que yo a los tres meses dejé a mi hija sin teta y se corta la lactancia a los tres meses. Algo que para la criatura es*

*importante. El médico me decía que trate de darle hasta los 6, imposible porque cuando pasas muchas horas sin dar teta a la criatura se te empieza a ir a leche. Así como no hay diferencias para los asensos, puede ascender cualquiera, si tenes tus tres meses de maternidad, pero terminan esos meses y hay que volver a trabajar. En ese sentido, tendrían que tener un poco más de consideración, aunque sea, o volver a trabajar pero con un horario reducido porque para aquellos que están muy lejos de la casa... hay chicas que son mamá y son de Vera y tienen que venirse a trabajar acá, pasan dos días sin ver a sus criaturas, ¿cómo haces para estar dos días sin darle teta a las criaturas? Con los pechos así inflados y la criatura que llora. Y vos decís, la mamadera... pero no es lo mismo, no es el vínculo de mamá y bebé. En ese sentido, no creo que tengan en cuenta lo que es ser mamá y ser policía. Vos elegiste esto y te lo tenés que bancar" (RE3).*

Entre quienes opinaron positivamente en relación a la política policial al respecto, existe una importante cantidad de entrevistadas que suele hacer referencia a que la situación ha cambiado mucho en los últimos años. De este modo, una oficial que trabaja en la UR1 señalaba:

*"Y digamos que sí, fuimos cambiando. Tenes algunos lugares donde tenes las salas de lactancia, los permisos y... vamos evolucionando de a poquito" (GE3).*

Y otra oficial que trabaja en UR8, por su parte, planteaba:

*"Con el cambio de la ley está contemplado todo: el cuidado de los chicos, las licencias, el permiso para amamantar, creo que está bien regulado" (RE 22).*

Finalmente, una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe afirmaba:

*"Sí, ahora sí. Antes estaba muy manejado por hombres. La presencia de la mujer era muy poca. Ahora no, estamos más presentes, y es otra cosa. Ahora se visibiliza" (JE7).*

## **06. Carrera Policial**

En la presente sección se indaga en las experiencias y opiniones de las mujeres policías entrevistadas acerca de la carrera policial. Se pretende explorar en las experiencias y opiniones respecto de en qué medida el hecho de ser mujer tiene un efecto en los diferentes aspectos de la carrera en la institución policial, como antes lo hicimos con el ingreso y la formación policial. .

### ***a. Igualdad entre varones y mujeres y ascenso en la carrera policial***

En el Censo Policial 2020 el 85% de lxs policías santafesinxs sostuvieron que las mujeres tenían las mismas oportunidades que los varones para acceder a posiciones de mando en la institución policial (Sozzo et al, 2020, 41). Comenzamos este momento de la conversación con nuestras entrevistadas tratando de indagar

acerca de la existencia de igualdad de oportunidades entre las mujeres y varones en la carrera policial. La proporción que respondió positivamente es un tanto menor a la que se observa en el Censo Policial 2020 -que incluye a los varones policías- pero es muy alta también, un 72% de las entrevistadas. El 20%, en cambio, considera que esto no es así -mientras el resto, un 8%, se manifiesta en forma ambigua.<sup>17</sup>

Es preciso subrayar que en la enorme mayoría que afirma que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los varones de ascenso en la carrera policial, un número importante aclara que este es un fenómeno actual, pero que no era así en el pasado. Volveremos sobre este punto seguidamente.

Quienes afirman que no existen las mismas posibilidades para ascender, argumentan, en primer lugar, que la policía es una institución machista en la que se privilegia a los varones. De este modo, señalaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2:

*“No, se nos complica a veces. Y... ya te digo, por ahí... Desconozco cuál es el por qué, pero a veces, no sé, en mi último ascenso, ascendieron más hombres que mujeres. Hay una vueltita de tuerca para cambiar un poco el machismo” (JE7).*

Por su parte una oficial que se desempeña en la misma unidad regional, planteaba:

*“No, creo que no. Me parece que se lo prioriza más al hombre que a la mujer... he notado alguna diferencia. Yo nunca tuve problemas con ese aspecto durante todo el tiempo que trabaje, pero si he notado, he empezado a notarlo, ahora, a nivel jerarquía, que uno va teniendo jerarquía, que no es lo mismo la jerarquía de mujer a la del hombre...” (PAE7).*

Y finalmente, una oficial que trabaja en la UR1, expresaba:

*“Entonces para ascender, puedes ascender porque hiciste tu cursado, presentaste los papeles, porque presentaste buenos proyectos, por lo que sea, a la altura de niveles altos. Puedes llegar a ser comisario general, pero a la hora de darte un cargo, un puesto, se lo voy a dar a él. Todavía eso, por más que tengamos una mujer al frente, todavía el machismo sigue pisando fuerte. (...) Mi jefa es una de las muy pocas jefas de comisaría que hay, al menos en esta división, en la UR I. Es más, creo que es la única que hay. Son todos jefes y no me vas a decir que no tenés otras comisarias, si tenés un montón. No puede ser... siempre somos la carita lindade la parte administrativa” (RE5).*

Luego, entre quienes sostienen que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los varones para la carrera policial, algunas aclaran que, si bien legal y reglamentariamente no hay diferencias, en la práctica no ocurre lo mismo. En este sentido, el hecho de estar cursando un embarazo o una licencia por maternidad afecta directamente las posibilidades de ascender en la carrera, algo que ya veíamos planteado por varias entrevistadas en la sección 4 al referirse al acceso a instancias de formación especializadas necesarias para dicho ascenso. Así señalaba una oficial que trabaja en la UR1:

<sup>17</sup> El porcentaje de las respuestas positivas es apenas más contenido entre las entrevistadas que revisten cargos en las jerarquías más altas de la estructura policial (67%) y apenas más grande entre las que se ubican en los estratos medios (76%).

*“No, porque a nosotras se nos pide ciertos requisitos que a los varones no. Pero un suponer: yo ahora hice el curso de perfeccionamiento y si yo hubiese estado embarazada, no iba a poder continuar con ese curso de perfeccionamiento y un compañero mío, de mí misma formación, siendo varón sí. Porque te digo, si no tiene algo administrativo que lo frene por haber tenido algún problema, él continúa” (RE1).*

Y otra oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba:

*“Sí, tenemos las mismas posibilidades, pero ahora bueno ahondando un poquito más puedo llegar a decirte que en cuanto a ciertos cursos que tenemos que hacer, por ejemplo, el perfeccionamiento que están haciendo todos los años, yo ya hice el primer perfeccionamiento, quedan afuera las mujeres embarazadas. Porque una de las materias es educación física y defensa personal, que en realidad es defensas personal y tiro, donde una mujer embarazada no puede manipular un arma de fuego por una cuestión de seguridad. Entonces ellas quedan suspendidas. De última yo sugiero que puedan cursar el resto de las materias y las que no puedan en ese momento podrían hacerla cuando nazca su bebé más adelante. Pero como que se atrasan, queda en suspenso que ella pueda hacerlo” (G-E11).*

---

<sup>18</sup> En relación con los grados superiores, varias mujeres entrevistadas sostienen que allí las posibilidades dependen de las relaciones personales, mucho más que de las capacidades y méritos o incluso el género. Señalaba al respecto una oficial que se desempeña en la UR1: “los cupos son pocos y es una batalla campal entre compañeros para ver quién puede ascender y quién no. Por ahí juega mucho el ser “pariente de” o “conocido de”, esas personas llegan mucho más lejos que otros que tienen el mismo conocimiento o más” (RE10). Y un suboficial que trabaja en la UR2 decía coincidentemente: “Si, hay algo que no se si ustedes desconocen. Nosotros tenemos un cupo, de suboficial a oficial es el más grande que hay y después se va achicando. En ese cupo no hay diferencia entre varón y mujer, es por puntuación. Después, empieza lo malo porque es por quien conoce a quien, y así entre los últimos ascensos. Los primeros yo puedo ascender tranquilamente. A mí que quedan veintipico de años así que tranquilamente podría llegar a comisario o subcomisario. Yo sé que de Comisario para arriba empiezan las trabas, pero no hay diferencias según el género” (PE17).

**b. Mejoramiento de las posibilidades de ascenso en la carrera policial para las mujeres.**

El 65% de las entrevistadas considera que en los últimos años han mejorado las posibilidades de ascenso en la carrera policial para las mujeres, mientras el 26% entiende que esas posibilidades no se han modificado en los últimos años -el resto brinda respuestas ambiguas sobre este punto. El porcentaje de quienes afirman que han mejorado las posibilidades para las mujeres de ascender en la carrera policial es ostensiblemente mayor entre las entrevistadas que revisten en los cargos más altos de la jerarquía policial (87%). Las respuestas parecen reflejar aquí sus propias trayectorias personales. Entre las entrevistadas que revisten en las jerarquías medias se concentra el mayor porcentaje de respuestas negativas. De este modo, el 36% de las entrevistadas que se ubican en este grupo consideran que no han mejorado las condiciones para que las mujeres asciendan en la carrera policial.<sup>19</sup> Quienes afirman que han mejorado las posibilidades de ascenso de las mujeres en la policía, sugieren que esto fue posible gracias al incremento sostenido en el ingreso de mujeres a la institución policial. Así, señalaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe:

*“Anteriormente, ¿si estábamos en igualdad de condiciones? No, no estábamos en igualdad de condiciones. Ascendí, porque ascendí, pero no... Pero sí, lo que vemos, es que hay más posibilidades, porque hay más mujeres ocupando cargos de decisión ” (PE3)*

Y, en el otro extremo de la estructura jerárquica, una suboficial que trabaja en la UR1, afirmaba:

*“Sí porque antes, o sea, antes se notaba mucho la diferencia de que entraban muchos más hombres que mujeres. Hubo años que eran solo hombres los que ingresaban a la fuerza. Hoy por hoy, no sé si es tan igual el número de ingresos a la fuerza, pero sí están igualados en que no hay mucha diferencia en cantidad de hombres y mujeres de las mismas promociones. Al ascender, ascienden 50 mujeres y 60 hombres. Hay diferencias, pero no tanto. Había promociones que eran todos hombres y a la hora de concursar los ascensos son sólo entre hombres, por eso hay más hombres. Hoy por hoy es más equitativo. Hoy se asciende por mérito propio y hoy la mujer está haciendo bastante mérito dentro de la fuerza. Es más, creo que están ascendiendo más mujeres que hombres” (RE3).*

---

<sup>19</sup> En el Censo Policial 2020 el 67% de lxs policías santafesinxs afirmó que en los últimos años las oportunidades para las mujeres dentro de la policía se habían incrementado en los últimos años. Pese a que la pregunta no hace específicamente referencia a la carrera policial es interesante subrayar la similitud con el porcentaje de respuestas positivas entre nuestras entrevistadas ante la pregunta específica acerca de los ascensos. El 31% de lxs policías santafesinxs, en cambio, reconocieron que dichas oportunidades se habían ~~incrementado~~ pero no lo suficiente, planteando un punto de vista más crítico- pero solo el 3% dijo que no habían mejorado en absoluto. (Sozzo et al, 2020, 43).

Otras voces sugieren que las mujeres participan en mayor medida que los varones de las instancias de capacitación y, por lo tanto, se encuentran en mejores condiciones formales a la hora de concursar un ascenso. Una suboficial que trabaja en la UR9 decía al respecto:

*“Ahora todo depende del conocimiento. Para todos igual, de hecho, creo que la mujer le pone más empeño en el estudio que el hombre” (PE19)*

Y en un sentido coincidente, una oficial que se desempeña en la UR2, apuntaba:

*“Sí, porque operativamente e intelectualmente la mujer está más preparada, se dedica más, estudia más, se involucra más. Yo de 10 personas conozco 7 mujeres estudiando y 3 hombres estudiando” (GE10).*

Por su parte, como mencionamos anteriormente, más de una de cada cuatro entrevistadas sostiene que no han mejorado las posibilidades de las mujeres para ascender en la carrera policial. Sin embargo, un grupo importante de estas entrevistadas no afirman que esto implica que los varones tengan más oportunidades que las mujeres como en el pasado, sino a la inversa que siempre ha habido igualdad de oportunidades al respecto. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 afirmaba:

*“Siempre fue igual, eh. Siempre fue igual. Yo nunca vi diferencias. Nunca me hicieron diferencias” (PE7).*

Y en sentido coincidente, planteaba una oficial que trabaja en la UR1:

*“No, hay mujeres y varones, ascendemos todos por igual. El que se capacita, el que tiene un legajo limpio, asciende” (GE4).*

### **c. Obstáculos para el ascenso en la carrera policial por el hecho de ser mujer.**

En forma coincidente con las visiones recogidas en los dos apartados precedentes, una gran mayoría de las entrevistadas, el 80% de las entrevistadas, consideró que no ha tenido obstáculos para el ascenso en la carrera policial como consecuencia de ser mujer. Por su parte, hay una minoría, el 12% que afirma, por el contrario, no haber ascendido en la carrera policial justamente por el hecho de ser mujer.

Rescatamos aquí los testimonios de aquellas entrevistadas que afirman haberse visto afectadas en su carrera profesional por el hecho de ser mujeres. Entre ellas, están quienes sugieren que en las jerarquías más altas se sigue eligiendo a varones para ocupar cargos de mando. Por ejemplo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 afirmaba:

*“En los proyectos me desestimaban, entonces nunca tuve la igualdad de oportunidad. Incluso algunos de esos proyectos salían en los periódicos: exactamente lo mismo. El tema de la licenciatura salió tal cual: tengo el proyecto y el recorte periodístico. Eso pasó con muchos camaradas de la policía que tampoco ascendían, totalmente subjetivo, y la verdad que no es igualitario. Incluso, en uno de los ascensos, que fue en 2018, ascendieron todos varones. Y también lo puse como una cuestión de género en el recurso. A los tres los recursé. Lo puse como una cuestión de género y ni contestación tuve: nada” (JE6).*

Sin embargo, el mayor número de las entrevistadas que considera haber experimentado impedimentos para ascender en la carrera policial por el hecho de ser mujer, liga esas experiencias a la maternidad. Especialmente se señala el hecho de que al momento del ascenso se encontraban cursando un embarazo o una licencia por maternidad -como ya habíamos visto que aparecía sugerido en relación a la participación en las instancias de formación especializada necesarias para dichos ascensos en la sección 4 y en esta en torno a preguntas más generales. Una oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba en este sentido:

*“Sí, por mi licencia de maternidad (ríe). Yo tendría que haber participado en el curso anterior, y estaba de licencia de maternidad y me denegaron. Yo me enojé mucho porque perdí un año de ascenso. Yo ya tendría que haber ascendido a inspector y estar haciendo el curso para sub comisario, y me atrasé un año. Está bien, yo no tenía arma, no podía hacer... pero me hubiesen dejado hacer la parte teórica y después iba y hacía la práctica. Por estar de licencia de maternidad, yo ya había tenido mis bebés, me dejaron fuera del curso. Y así les ha pasado a otras compañeras. Es más, no me convocaron en el curso siguiente. Fui yo a reclamar. Seguía figurando con tareas diferentes y no estaba convocada. Y así éramos ocho mujeres que veníamos de licencia de maternidad y no las habían cambiado en el sistema. Algunas se habían liberado hace bastantes meses y se estaban perdiendo los cursos de ascenso. Lo pude hacer. Yo me atrasé un año por mi licencia de maternidad y los hombres no, pero bueno” (P13)*

Una suboficial que trabaja en la UR1, señalaba coincidentemente:

*“Eh... y sí, porque al quedar embarazada... los hombres no quedan embarazados. Me cortaron el seguir, al menos por la parte teórica, y lo físico poder rendirlo más adelante, porque lo teórico es lo más complicado. Entonces sí, lo consideraría así” (JE5).*

Y también otra suboficial que se desempeña en la UR2, decía en el mismo sentido:

*“Yo me atrasé por el embarazo y carpetas médicas que yo tuve: por el embarazo de mi nene y mi nena que fueron casi seguiditos. Y vos te atrasas en los años, con carpetas médicas no podés venir a rendir, no te dan la posibilidad” (RE13).*

Por su parte, destacamos algún relato de las entrevistadas que han encontrado

obstáculos en el devenir de sus carreras ligados a su “condición sexual”. Una oficial que trabaja en la UR2 planteaba al respecto

*“Sí, en mi último concurso. Estuvo totalmente vinculado con mi condición sexual y con mi condición de mujer.*

*E: ¿Podría describirme lo que paso?*

*Yo estaba en un destino, en el que estuve 8 años. Me capacité en lo que tenía que ver con ese destino. Ese destino, en plena pandemia, cambia el jefe. Con el jefe nuevo yo había tenido una discusión hacía un tiempo porque había tenido palabras discriminatorias hacia una persona que en ese momento era parte de la cúpula de la policía, en mi cara, hablando de su condición sexual, de la cual yo me siento identificada, con palabras aberrantes. Yo tuve una discusión y automáticamente cuando llega de jefe, al haber dicho lo que pensaba y haber defendido mi condición sexual, me dio el pase. A partir de eso, como yo no estaba de acuerdo con el pase, presente una nota de desacuerdo. Eso hizo en mí un clic, y tuve un proceso psicológico importante así que tuve que pedir licencia psicológica. A partir de ahí, mi concurso para poder ascender dejó de existir. Así que yo lo vínculo con eso” (PE13).*

Por otro lado, es preciso subrayar que entre las entrevistadas que consideran que no han tenido, personalmente, impedimentos para ascender en la carrera policial por el hecho de ser mujeres, sin embargo, muchas de ellas sugieren que sí ha sido la experiencia de otras mujeres. Así, planteaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe:

*“Si hay muchas chicas que les ha pasado de no ascender por ser mujer. El jefe a veces les decía “no, vos no vas a ascender porque vos a mí no me servís” y era así. Ellos arreglaban con los jefes de policía quién ascendía. Hablaban con los jefes de policía de provincia, te lo decían así en la cara ‘no, porque vos sos mujer y no me servís para ocupar ningún cargo” (PAE2).*

Otra entrevistada que comparte jerarquía y destino, apuntaba:

*“He escuchado algunas experiencias de algunas compañeras que sí que le han dicho o no llegar a tal o cual lugar porque era mujer. Paso en la escuela de cadetes, la abanderada nuestra – que en paz descanse- tendría que haber sido abanderada de la bandera Nacional y porque era mujer la pusieron en la de la Provincia, ahí está el ejemplo, ¿cómo va a estar la mujer en la bandera nacional de guerra?, decían” (PAE1)*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1, afirmaba:

*“Sí...hace 2 o 3 años atrás yo tenía una jefa que ascendía para subcomisaria y el proyecto que presento ella...vimos que ascendieron todos varones menos ella...y cuando vos veías los proyectos presentados te dabas cuenta de que el de ella era el mejor preparado” (PAE3).*

Y finalmente, una oficial que trabaja en la UR9, relataba al respecto:

*“Sí, yo conocí de una jefa, mi jefa hasta hace unos meses. Ella es comisario, y ella siempre nos contaba que a ella siempre le costó el doble todo, inclusive llegar con la jerarquía que tenía a ser jefa de una comisaría no tan grande. Y siempre nos decía que era por eso, la dejaban de lado por el hecho de que era mujer. Inclusive, una vez, cuando tuvo que rendir para ascender, no pudo ascender por lo mismo. Ella siempre nos contaba, la verdad no sé si era así o no, pero siempre lo ha dicho. Ella siempre nos decía que esas cosas nosotras todavía no las vivíamos porque estábamos en jerarquías más bajas, pero en la medida que íbamos a ir subiendo, que íbamos a ir ascendiendo, ahí íbamos a notar más la diferencia.” (JE17)*

#### **d. Mujeres, esfuerzo y reconocimiento en la institución policial.**

Una idea recurrente que se ha encontrado en otros estudios empíricos realizados sobre las experiencias de las mujeres al interior de la institución policial con respecto a la carrera profesional es que las mismas deben esforzarse más que sus colegas varones para lograr reconocimiento al interior de la policía, incluyendo el ascenso a un grado superior en la estructura jerárquica. Específicamente, consultamos a nuestras entrevistadas acerca de si acordaban con esta idea o no. Un 27% de las entrevistadas respondió positivamente, mientras el 67% lo hizo negativamente -el resto no contestó.

El porcentaje de quienes consideran que deben trabajar más duro que los varones para obtener logros crecen entre las entrevistadas que revisten en las jerarquías más altas, llegando al 47%, y tiene su expresión más contenida entre las suboficiales, alcanzando sólo a un 15% del total.

Resulta importante subrayar que, entre quienes niegan que actualmente las mujeres deban trabajar más duro que los hombres para ser reconocidas dentro de la institución policial, muchas aclaran que eso es un fenómeno reciente pero que en el pasado las mujeres debían trabajar mucho más duro para ser tenidas en cuenta. Por ejemplo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe, señalaba:

*“Hoy, no. Tenemos que trabajar por el hecho de tener el cargo, pero no. En algún momento ocurrió. Igual, no te tomaban por más que vos hicieras piruetas ‘¡eh, yo soy mejor!’, no importaba. Importaba que fueras varón. En algún momento vos te lo crees y decís ‘yo no debo ser muy capaz’, de tanto que te lo dicen. ‘Y no, para estar en esos cargos no debe ser que soy capaz, el otro debe tener otra formación, tiene otra experiencia’, vos te lo repetís y después te das cuenta de que ¿por qué no puede ser? Si este también, ¿qué formación tiene este otro? Es ahí cuando te tenés que rearmar y decir ‘sí, yo puedo’” (PE3).*

En la misma dirección, otra entrevistada que comparte posición y destino, apuntaba;

*“Vos tenías que hacerte el lugar, pero la posibilidad ellos te la daban porque en sí vos sos igual. Eras igual, pero eras igual porque vos te esforzabas por ser igual. Ahora no, ahora ya hay más posibilidades, el cupo de mujeres es mucho más grande” (PE2).*

Exactamente en el otro extremo de la pirámide jerárquica, una suboficial que trabaja en la UR9, decía al respecto:

*“Estamos hablando de diferentes contextos. Cuando yo entré a comando radioeléctrico en [mi ciudad], era la única mujer. Eran 30, 40, 50 varones, no me acuerdo, y yo sola. Yo no podía competir con nadie porque era nueva y no tenía mucho conocimiento. Por ejemplo, no hubiese podido ser jefa de calle o jefa de tercio. Hoy hay una chica que es jefa de tercio en su guardia, hace muchos años que está, y se ha ganado el puesto. O sea, ahora no hay tanta diferencia, no se nota tanto la diferencia. Antes la mujer tenía que demostrar” (PE19).*

Por otro lado, las entrevistadas que afirman que las mujeres deben actualmente trabajar más duro que los hombres para ser valoradas positivamente y ser tenidas en cuenta para los ascensos, sugieren que esto es así ya que deben demostrar que son como los hombres. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe apuntaba al respecto:

*“Siempre estamos probando, y creo que la mujer en sí se pone metas, y por ahí no es para pasarlo al hombre sino para demostrar que también somos iguales.  
E: ¿te parece que desde la institución se pide eso, un poco más de trabajo a la mujer, por tener que demostrar cierta fuerza, compromiso o responsabilidad, como si fuese “extra”?  
Y, algunos te exigen un poco más. Todo depende de quién está a tu mando (JE3).*

Una oficial que trabaja en la UR9 decía coincidentemente:

*“Sí, sí, tal cual. Eso sí. La verdad que no sé por qué es así. No debería ser así. En realidad, si nos tienen que evaluar, nos tienen que evaluar por lo que realmente es, cómo trabajamos, cómo nos desempeñamos en nuestras funciones. No sé por qué las mujeres siempre tenemos que dar más de lo que les pueden exigir a los hombres, pero ese prejuicio todavía está” (JE17)*

Y finalmente, decía una suboficial que se desempeña en la UR1:

*“Sí se tienen que esforzar más, en demostrar que están a la altura del hombre. Siempre existe eso de, no sé si conocés alguna jefa policía mujer, pero es esto de ser machona, dura. Se le dá esa imagen de que tiene que ser así para estar ‘a la altura’ del hombre o ser como un hombre para ocupar el cargo que tiene. Está bien, es un trabajo donde te topas con un montón de cosas, con gente muy de mierda, porque es así la sociedad, a veces está muy juzgado por la sociedad entonces cuesta. Y tenés que formar un carácter porque si no formas ese carácter no podés lidiar con eso. Pero también es como que... que se yo, el hecho de que te pongan que vos tenés que ser igual que un hombre, ¿por qué?” (GE5)*

#### **e. Mujeres y elección de no ascender en la carrera policial**

Otra idea que se ha encontrado en otros estudios empíricos sobre mujeres policías es que las mismas muchas veces deciden voluntariamente no ascender en la carrera en la institución policial pues esto significaría asumir mayores responsabilidades y carga de trabajo que es difícil de compatibilizar con su rol en la vida familiar, ligado a la maternidad y a las tareas de cuidado tradicionalmente asignadas al mismo en forma desigual con respecto a los varones. Les solicitamos a las entrevistadas que opinen al respecto. El 61% de las mismas opinan que esto sucede muchas veces. Esta proporción es mayor entre las entrevistadas que revisten en el nivel más alto de la estructura policial (67%) y se achica a medida que descendemos en la jerarquía policial: 65% para los estratos medios y 54% para los estratos bajos.

Entre quienes respondieron afirmativamente, encontramos diversos argumentos. En algunas entrevistas se enfatizan los condicionamientos planteados en la pregunta. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe planteaba al respecto -con un giro que buscaba legitimar su propia trayectoria personal-:

*“Sí, tenés la carga que no tiene a lo mejor el hombre, por ser mujer... Vos estás más tiempo dentro de la dependencia que en tu casa. Y por ahí, como mamá, te queda esa cosita de decir, pucha estoy acá todo el día, o estoy pendiente del teléfono todo el día y me estoy perdiendo cosas en casa. Por ahí pasa, sé que hay gente que, o hay chicas que prefieren no asumir la responsabilidad. Y tenés muchísimas más que sí, que nos gustó y aceptamos el reto. Por ahí cuesta poner en la balanza y por ahí vienen los reclamos también. Pero sí, si se puede, se logra, cuesta, hay que saber agarrarle la vueltita” (JE3).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino apuntaba en el mismo sentido:

*“En algún momento vos decidís porque es a mayor jerarquía, mayor responsabilidad, más tiempo que tenes que estar. Si tenes hijos chiquitos, no lo podrías hacer. La Jefa de Policía hace mucho esfuerzo porque lo cuida al nene, que tiene 5 o 6 años, su mamá -otra mujer. Pero, digamos, decidió ser la jefa de policía. Sí, tenes que decidir. En cambio, al varón no le pasa eso, no decide” (PE3).*

Otra que también ocupa ese tipo de posición, pero en la UR2, afirmaba coincidentemente:

*“Y eso ya te digo, depende de cada una, cada una tendrá sus prioridades y eso no se puede juzgar que esté bien o mal porque ya te digo, hay algunas chicas que deciden seguir ascendiendo y se dedican directamente a lo que es la labor y otras que son mamás y lo tratan de equiparar, llega un momento que una tiene que elegir, una cosa o la otra” (GE8).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1 señalaba con una referencia a su propia situación personal:

*“Y sí. O sea, como el hombre, la mujer quiere ascender. Pero vos ascendés y tenes más cargo y más responsabilidad. Y tener más responsabilidad es totalmente distinto entre el hombre y la mujer: nosotras tenemos familia, tenemos hijos ... con el hombre es distinto, puede estar más tiempo fuera de casa. Es distinto. El hombre llega a la casa y no creo que se ponga a lavar, planchar, a dedicarse a los chicos, la escuela, a llevarlos de un lugar al otro. A las mujeres sí se nos complicay lo escucho inclusive. Entonces para qué querés un cargo si no te vas a hacer responsable. Pero, bueno, yo también tengo un cargo, soy subinspectora y me pueden llegar a dar un cargo y si tengo la posibilidad de decir que no, lo digo, porque no estoy apta ni preparada para dejar más a mi familia por el cargo” (RE2)*

Sin embargo, hay otros testimonios que enfatizan que muchas mujeres no tienen la voluntad de asumir mayores responsabilidades laborales y eso se relaciona con la falta de vocación, con la falta de ambición o expectativas al interior de la institución policial. Así, una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe apuntaba:

*“Exacto. Mirá, no me ha pasado directamente por el hecho de que tengan situaciones personales, sí porque han ingresado en la institución y por ahí me lo han dicho algunas personas con las que he hablado, algunas mujeres, que ellas ingresaron no para mandar sino para ser mandadas. ¿A qué me refiero con esto? Va todo con esto que vos me estás diciendo, con la responsabilidad de lo que es tener personal a cargo, estar al frente de una dependencia en donde las relaciones humanas son complicadas viste, pero específicamente por el hecho de ser mujer en cuanto a la familia, no he tenido ninguna mujer que me lo haya comentado explícitamente” (GE1).*

Otra entrevistada que ocupa una posición directiva, pero en la UR2, señalaba coincidentemente:

*“Sí muchas chicas que sí, que prefieren eso porque no tienen vocación...vos cuando no tenes vocación no aspiras a otra cosa que eso...no quieres ser molestada, te sacas el arma para no hacer servicios, ingresan por una cuestión económica y no de vocación de servicio” (PAE5)*

Pero esta visión no solo se encuentra entre quienes se encuentran en lo más alto de la jerarquía policial. Una oficial que trabaja en la UR5, afirmaba en el mismo sentido:

*“Sí, tenes casos en los que no quieren ascender para no tener responsabilidades. Mi caso particular, tengo la responsabilidad de mis hijos, tengo la responsabilidad de mi casa y, asimismo, tengo responsabilidades laborales que las acepto y las asumo. Hay mujeres a las que verdaderamente no les interesa. ‘Si tengo mi sueldo, no quiero otra cosa’” (PE18).*

Una suboficial que trabaja en la misma unidad regional apuntaba coincidentemente:

*“Sé que hay mujeres que no quieren ascender por la responsabilidad, porque no*

*les interesa, no quieren renegar o porque les chupa una mandarina, porque no quieren. No toda tu vida te vas a quedar siendo un triste suboficial u oficial. Está mal. La mujer policía tendría que ascender e ir a hacerse cargo como un hombre de una dependencia o algo. A mí si el día de mañana me llega a tocar que me manden a hacerme cargo de una dependencia, voy a ir. Y si no me interesara la policía, no hubiese hecho el curso de perfeccionamiento, no hubiese hecho la tecnicatura, no haría nada... pero viste, sí, eso que decís es cierto: la mujer no quiere ascender para no tener responsabilidades” (RE21).*

Y finalmente, una suboficial que trabaja en la UR1 decía en la misma dirección:

*“Sí, es verdad. Pero también conozco mucha gente que decidieron ser suboficial y ya está, es gente que dice ‘voy y cumplo mis horas y está’, no quieren responsabilidades mayores, están por estar. No les interesa superarse como personas porque conlleva responsabilidades. Sos subcomisario, sos comisario, te ponen jefe de una comisaría, pasa algo en esa comisaría y la primera cabeza que rueda es la tuya. Capaz ni estuviste en el lugar, pero es igual” (RE6).*

#### ***f. Relaciones informales y ascensos en la carrera policial***

En estas conversaciones con mujeres policías, en distintos momentos, surgió la cuestión de las relaciones personales e informales y su peso en la carrera al interior de la institución policial -ver nota 17. Este punto se introdujo específicamente en un momento de las entrevistas en relación con el ascenso. El 35% de las entrevistadas considera que las mismas son relevantes mientras que el 51% afirma que no son importantes. El 14% restante aclaró que no sabe si es así o prefirió no responder al respecto -estas respuestas se concentran fundamentalmente en el estrato jerárquico inferior en donde el 25% de las entrevistadas respondió no tener conocimiento del peso de las relaciones informales en los ascensos en la carrera policial.

Entre quienes respondieron negativamente, algunas entrevistadas aclararon que las relaciones informales tenían un peso importante en otras épocas, no así en la actualidad. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“No, yo pienso que ahora con el tema virtual e informático que nos están dando, pienso que ese manejo no se puede dar. No puede haber favoritismo por el hecho de que ya es todo transparente. Que haya habido antes, sí. Pero viste que, como yo no concursaba, no lo pude palpar. Yo no estuve cuando era todo manejado por personal policial, yo entre justo cuando entra el Ministerio, los Derechos Humanos, viste que es más transparente todo” (PE1).*

Y una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2, por su parte, señalaba:

*“Te vuelvo a repetir, me parece que hoy, actualmente no porque se le ha dado muchos cargos a las mujeres sin que necesariamente tengan vinculación o relación informales con los jefes que están más arriba. Te hablo desde lo que conozco acá en la Unidad Regional II. Yo no he tenido ese tipo de relaciones informales y estaba a cargo de una comisaría” (RE8).*

Entre quienes respondieron que las relaciones informales tienen un peso importante a la hora de los ascensos, las entrevistadas opinan que ello suele perjudicar a las mujeres en la Policía. De acuerdo a nuestras entrevistadas, los vínculos informales se tejen mayormente entre varones porque comparten más actividades por fuera del trabajo policial. Esto forja amistades, alianzas y afinidades que redundan en beneficios para los hombres en detrimento de las mujeres. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en Santa Fe planteaba en este sentido:

*“Y, hay relaciones y relaciones, que ayudan o no.*

*“: ¿y por qué te parece que es así?*

*Yo lo llevaría para el lado de esos que todavía tienen la cabeza cerrada y no equiparan. No equiparan el trabajo de la mujer con el del varón, de lo que puede llegar a hacer una mujer” (JE3).*

Una oficial que trabaja en la UR2, señalaba por su parte:

*“El asadito, el fútbol, y demás, sí. Hay ciertos espacios que estamos habitando de a poco, y se está formando una red de contención entre mujeres que en muchos momentos hemos sido abusadas en la institución. Creo que lo que vos decís es realmente así en cuanto a la sociabilización de los varones que tienen estas relaciones entre ellos. Forman equipos, son equipos, trabajando uno los puede ver. Son equipos, porque después del trabajo ellos tienen otra forma de relacionarse entre ellos. Eso va formando vínculos a lo largo de toda tu carrera. Después sos el amigo de, y el secretario de, y así... Ese amiguismo tiene mucho que ver en la carrera. Entre mujeres eso no pasa” (PE10).*

Por último, una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional planteaba:

*“Cuando vos estás con una persona en la policía, como se dice acá, tenes una cuña desde arriba, es más fácil llegar. Para las mujeres es un poco más difícil, nos cuesta relacionarnos y si ya te relacionas lo ven de mala manera, de otra forma. Entonces sí. Sí” (RE17).*

**g. Mujeres en las más altas posiciones de la jerarquía policial: condiciones y efectos.**

Al momento de llevar adelante nuestro trabajo de campo, en la Policía de la Provincia de Santa Fe la institución policial era conducida por una mujer policía. Esto es una absoluta excepción en el contexto argentino, en que las instituciones policiales provinciales y federales son conducidas por varones.<sup>20</sup> A su vez esto se vio complementado con la ocupación por parte de otras mujeres policías de las posiciones más altas de la jerarquía policial -como jefa de unidad regional o jefa de departamento de la plana mayor de la Policía.

En las entrevistas se planteó a las mujeres policías una pregunta acerca de cuáles fueron las condiciones que hicieron esto posible. A partir de la codificación de las respuestas abiertas, hemos podido identificar cuatro grandes argumentos que buscan explicar este fenómeno.

En primer lugar, el 42% de las entrevistadas considera que se debe al mérito individual de las mujeres designadas para ocupar esos lugares. En general, en este argumento las mujeres policías han desarrollado su capacidad para ocupar espacios jerárquicos, han demostrado que pueden hacerlo, y se les ha reconocido esa capacidad demostrada. Se trata de lo que podríamos llamar un argumento “meritocrático” y resulta el más difundido. De este modo, una entrevistada que detenta el segundo grado más alto en la jerarquía policial y se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“Porque fue reconociendo nuestro trabajo y yo creo que...yo siempre dije que antes de irme de la institución me hubiese gustado que el Gobierno vea que los y las policías que trabajan por derecha pueden llegar a un lugar, que no somos corruptas, ese fue mi gran sueño y creo que lo cumplí, que vean que, porque vos sos de derecha y haces tu trabajo igual y mejor, y que la gente vea que hay policías buenas, que no son todas las policías iguales, que se puede trabajar como la Ley dice” (PE2).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la misma unidad regional señalaba:

*“Si llegaron es porque tienen la capacidad de estar donde están, creo que se evaluó la capacidad que tienen. Se evaluó y me parece genial que afirmen a través de las mujeres que tenemos como jefas el hecho de que la mujer puede conducir. Que no se necesita ser hombre para llegar a ser jefe de policía, conduce de la misma manera o mejor” (RE7).*

---

<sup>20</sup> Emilce Chimenti fue designada como Jefa de Policía en septiembre de 2020. En la Provincia de Santa Fe había habido en el pasado un antecedente al respecto. En diciembre de 2003 había sido designada Jefa de Policía, Leyla Perazzo, una comisario mayor retirada que desde 1999 había estado a cargo de un organismo de control interno de la policía -la Dirección Provincial de Asuntos Internos. Fue removida de su cargo en agosto de 2006 (Gonzalez, 2019, 251-254; 285-286)

Y finalmente, una suboficial que se desempeña en la UR2 decía:

*“Sí, es cierto. Creo que se debe a la capacidad de cada uno. Creo que se capacitaron muchísimo e hicieron un esfuerzo grande para llegar a donde están” (RE15)*

En segundo lugar, el 27% de las entrevistadas considera que las mujeres ocupan aquellos espacios institucionales como consecuencia del rol que han jugado colectivamente las mujeres dentro de la institución policial. Para algunas de ellas, esto ha generado un cambio en la mentalidad policial y el hecho de que las mujeres ocupen esos espacios institucionales emite un mensaje al interior de la policía, el mensaje de que las mujeres son capaces de hacerlo. En este argumento se enfatizan menos las cualidades individuales de las personas involucradas que el papel que colectivamente las mujeres han desempeñado al interior de la policía, en términos históricos. Pero muchas veces las entrevistadas lo articulan con el argumento meritocrático. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 afirmaba:

*“Un poco de fuerza generada de mujeres desde adentro, desde años atrás y que ha repercutido, y también algo muy importante que también lo sepan ver, y que atiendan a eso, no que solo lo oigan, sino que escuchen...mujeres que han sido escuchadas por personas que tienen ese poder para ponerte en ese lugar. Hubo voluntad política y creo que está habiendo hoy por hoy. Lo he empezado a ver en los últimos años, con el cambio de gestión se profundizó, hoy por hoy es muy notorio. Muchas mujeres, Rafaela, la jefa de policía, en la [UR] I, en la [UR] II” (PE1)*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la misma unidad regional planteaba:

*“Y una es por la capacidad, y otra es que a medida que fue creciendo la policía de la provincia había cada vez más mujeres en los ingresos, convengamos que hace 20 años atrás no ingresaba la cantidad de mujeres que está ingresando en este momento. Hay un punto de quiebre, las jefas que están hoy por hoy en la cúpula policial, son de las promociones de oficiales donde se empezaba a ver cada vez más cantidad de mujeres. entonces se empieza a ver ya la aparición de la mujer en la fuerza policial” (GE3).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“Ahora las mujeres están más luchadoras, se hacen ver más. ahora empezaron a ver ese lado en la mujer, empezaron a ver que se puede llegar a comandar en puestos más altos, que nadie lo veía antes. Los hombres antes no lo veían. Ahora estamos en una época en que sí, pelea por los derechos la mujer” (RE18).*

En tercer lugar, el 27% de las entrevistadas entiende que lo que ha hecho posible la designación de mujeres en las esferas más altas de la estructura policial es el contexto social más amplio en términos de cambio histórico. Es decir, las reivindicaciones colectivas de las mujeres por la igualdad de derechos dan lugar a mayores oportunidades para las mujeres en general y también en la institución policial. Así, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 afirmaba:

*“Bueno, la primera jefa policial que tuvimos fue Leyla Perazzo, si mal no recuerdo. Y de ahí es como que a nosotras ya se nos empezó a dar un poco más de lugar. Bueno, tuvimos una presidenta mujer, así que eso fue ganarnos nosotras cada día, cada año, nuestro aumento, nuestro lugar, nos va posicionando adonde estamos llegando, adonde antes nos costaba mucho. Como que se va abriendo la sociedad, y bueno, ahora nos toca a nosotras” (JE7).*

Por su lado, una oficial que trabaja en la UR1 señalaba:

*“Yo creo que hay mucha lucha por eso, tanto dentro de la policía como afuera, por la paridad entre el hombre y la mujer. Creo que eso ha ido modificando al interior de la policía” (PAE9).*

Finalmente, una suboficial que se desempeña en la UR2 apuntaba:

*“Como te vengo diciendo anteriormente, desde que el feminismo que ingresó al sistema político, se lograron un montón de avances y también influye en esto: en que las mujeres puedan llegar a los altos rangos y ser jefas, de policía de provincia, y... Así que es eso” (JE16).*

Finalmente, el 20% de las entrevistadas considera que este fenómeno ha sido posible a partir de una voluntad política en esa dirección. En algunas de las entrevistas se sostiene que esa voluntad política es más bien generada por el contexto social más amplio y no por un real convencimiento de los actores políticos. En esta versión, las mujeres ocuparían esos lugares solo para ser mostradas, como un gesto para el debate público. Una de las entrevistadas que detenta el grado más alto en la jerarquía policial y trabaja en la UR1 apuntaba:

*“Una decisión política, no hay otra explicación. Tanto del gobernador, que la posibilita, y del Ministro que tiene otra mirada. A veces lo he escuchado al Ministro decir que el gobernador también. Hay una decisión del Ministro, más allá que sea del gobernador, que posibilita romper ese techo de cristal que hemos venido a romper. Pero, aparte, hemos tenido que demostrar que estamos a la altura. Es fácil llegar, después hay que mantenerse” (PE3).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR2 afirmaba:

*“El cambio en la sociedad con respecto a los derechos de la mujer. La policía, además de ser una institución jerárquica, es muy política. Al gobierno de turno le conviene que haya hoy una mujer policía como jefa de la policía de Santa Fe.*

*Porque está mostrando una imagen de inclusión, de darle lugar a las mujeres. Hoy es mucho, mucho, mucho, el movimiento feminista que hay. Entonces, también tiene que ver con eso porque no nos olvidemos que los altos jefes de policía son puestos políticamente” (PE15)*

Y una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional decía:

*“Creo que fue por política. Fue una decisión política.*

*E: ¿Qué quiere decir eso?*

*Que la policía no está hecha para hombres. Hoy tenemos tantas leyes que protegen a las mujeres, también se quiso demostrar que en un cargo político como el jefe de policía puede haber una mujer” (RE17).<sup>21</sup>*

Por otro lado, se le preguntó a las entrevistadas si el hecho de que en la actualidad haya una Jefa de Policía en la Provincia de Santa Fe constituye un incentivo para que las mujeres policías aspiren a llegar a las posiciones más altas en la carrera policial. El 82% respondió afirmativamente. Esta proporción es marcadamente más alta entre las entrevistadas que revisten cargos en las esferas más altas de la estructura policial (93%) y es un poco más baja entre las entrevistadas que revisten en los estratos medios de la jerarquía policial (78%).

Entre las razones que esbozan quienes brindaron respuestas afirmativas identificamos, en primer lugar, que, para ellas, el hecho de que una mujer haya alcanzado la máxima jerarquía dentro de la policía es un ejemplo de que es posible llegar allí siendo mujer. Esto, de alguna manera, rompe con una tradición de jefes de policías varones y les permite a las mujeres proyectarse en ese espacio de conducción. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba al respecto:

*“Sí, sí. Por ahí una dice ‘no vamos a llegar porque somos mujeres y no podemos’ y sí, si ella [pudo]” (RE8).*

Una oficial que trabaja en la UR1, por su parte, decía:

*“Sí, porque antes nosotras decíamos ‘vamos a ascender, pero nunca vamos a llegar a esos cargos’, y hoy creo que sí, que tanto un hombre como una mujer pueden llegar” (PE5).*

---

<sup>21</sup> En el Censo Policial 2020 lxs policas santafesinxs planteaban mayoritariamente la existencia de esta orientación de la política policial para favorecer el rol de las mujeres en la estructura institucional -37% escogieron “sí, mucho” y 50% “sí bastante” (Sozzo et al. 2020, 44).

Más lejos en la jerarquía policial, una suboficial que se desempeña en la UT8, planteaba:

*“Sí, totalmente. Se puede. En otras oportunidades vos decías: ‘nunca voy a llegar’ y hoy se rompió la regla de que las mujeres no podían estar al mando o no iban a llegar. Y hoy habiendo una jefa, te inspira mucho porque decís, hay una mujer al igual que yo, y voy a llegar” (PAE14)*

Y una suboficial que trabaja en Santa Fe afirmaba:

*“Sí, yo creo que sí. Como antes no se veía esto, quizás no le daban... decían ‘si yo no voy a llegar, ¿para qué me voy a esforzar tanto, de estudiar, y todo lo que se hace para ascender?’. Si vos ahora lo ves, es un incentivo, por supuesto” (JE1).*

Asimismo, muchas de las entrevistadas ven en las policías mujeres que actualmente ocupan los altos mandos, posiciones de conducción, un modelo a seguir. Algunas de ellas no han tenido a lo largo de sus carreras jefas mujeres. Por lo tanto, las nuevas autoridades se presentan como referentes para las demás policías mujeres. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba al respecto:

*“Sí, porque en la labor diaria vas conociendo a las personas que van llegando a cierta jerarquía o a cierto lugar, y entonces vos vas transitando de esa forma, teniendo un referente para ese puesto” (PAE6).*

Una oficial que trabaja en la misma unidad regional, señalaba por su parte:

*“Si. Una vez me crucé con una policía, yo ya tenía 15 años en la fuerza y una chica jovencita, recién recibida me dijo -y me hizo sentir re vieja- ‘yo tenía 9 o 10 años, iba por la peatonal y vi las dos motos y te vi y dije yo quiero ser eso’. (...) Así quedo que algo bueno hicimos, entonces.*

*E: ¿Vos tuviste jefas mujeres o tuviste algún modelo femenino a seguir?*

*Yo, cuando hice el curso para suboficial, mi instructora era la que ahora es jefa de provincia y es como que ella siempre fue como un modelo porque ella era la primera mujer que había estado en comando. De alguna manera fue un modelo porque yo fui la segunda en motorizada” (PE8).*

Y una suboficial que se desenvuelve también en dicha zona, afirmaba:

*“Claro que sí. Porque capaz que para algunas que dicen ‘no, mirá si vamos a llegar’, o ‘mirá si nos van a tener respeto’, o ‘mirá si van a seguir lo que nosotras decimos’, esto puede ser un ejemplo. La tomo como un ejemplo” (JE15)*

Dentro de la minoría que respondió negativamente sobre este punto, una de las razones principales por las que las entrevistadas consideran que no es un incentivo para las mujeres policías que haya una jefa de policía y mujeres en cargos de mando, es que no debería haber diferencias entre hombres y mujeres. Es decir, lo

que debería motivar o incentivar debería ser el desempeño en el cargo, la capacidad de mando, entre otros aspectos, pero no el hecho de ser mujer o varón. Decía en este sentido una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 apuntaba:

*“No, porque yo no creo que pase por una condición de hombre o mujer, yo quiero que se evalúe la capacidad” (PAE5).*

Y una oficial que se desempeña en la misma zona apuntaba:

*“Me da lo mismo, a mí me emana una orden un jefe hombre o mujer, no porque sea mujer la voy a cumplir mejor. No me cambia. No me cambia a mí eso, que sea mujer. Lo importante es que sea bueno y que sea efectivo, sea hombre o mujer. Que sea efectivo y sepa bajar los lineamientos para que los subordinados lo cumplan. Ahora si es hombre, mujer o bisexual...” (PE10.)*

Por su parte, otras entrevistadas sugieren que depende de lo que una aspire. Si las mujeres aspiran a alcanzar los puestos más altos en la jerarquía policial, entonces sí puede ser incentivo que haya una mujer allí. Pero muchas mujeres no aspiran a eso y, por lo tanto, no representaría un incentivo. Una oficial que trabaja en la UR2 decía al respecto:

*“Creo que eso es más personal de cada uno. A mí no me modifica en nada porque yo sé que objetivos quiero a futuro, por más que haya una jefa o jefe” (PE12).*

Y otras oficiales que se desempeñan en la misma unidad regional apuntaban coincidentemente:

*“Para mí es la voluntad de uno, puede haber un hombre jefe de policía que te incentive a decir ‘puedo llegar en algún momento como esa persona, a comandar una institución tan grande’. Es indiferente” (JE12).*

*“Creo que el incentivo se lo tiene que dar cada uno, sea quien sea el jefe. No porque ella sea jefa quiere decir ‘voy a llegar’. Si yo no lo planteo en mí cabeza aque voy a llegar, no lo voy a hacer nunca” (RE14).*

#### ***h. Expectativa máxima de desarrollo en la carrera policial y grado de viabilidad.***

En relación con esta discusión se le preguntó a las entrevistadas acerca de sus expectativas de desarrollo en la carrera policial y el grado de viabilidad de las mismas, a partir de la evaluación de su situación actual.

El 70% de las entrevistadas considera viable alcanzar la expectativa máxima a la que cada una aspira en el desarrollo de su carrera policial. El 24%, en cambio, no lo considera viable. Es interesante ver como el porcentaje de quienes lo consideran viable decrece a medida que las entrevistadas avanzan en la jerarquía de la estructura policial. Es decir, el 86% de las entrevistadas que revisten como suboficiales consideran que es viable alcanzarse sus expectativas dentro de la carrera policial; entre las entrevistadas que se ubican en el tramo medio, el 67% lo considera viable; mientras que entre las entrevistadas que revisten las jerarquías más altas, el 53% lo considera viable.

Entre quienes observan como viable la posibilidad de alcanzar la jerarquía que se proponen alcanzar, nuestras entrevistadas expresan que todo depende del esfuerzo individual que cada una sea capaz de realizar. De nuevo, el argumento “meritocrático”. Esto se traduce en que el ascenso en la carrera policial depende del mérito personal. Así, una oficial que se desempeña en la UR1 planteaba:

*“Al último, director de Policía.*

*E: ¿Te parece viable?*

*Sí, porque todo depende de lo que uno se propone” (RE1).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la UR9, por su parte, decía:

*“Jefe de unidad (risas), yo siempre le digo a mis compañeros ‘cuando llegue a jefe de unidad voy a hacer esto y lo otro’. Yo sueño alto, de a poquito. Yo calculo que sí llego. Si no me quedo, sí. Ya me quedé con un curso que tenía que hacer que no me pude anotar, ahora me quedo pendiente, y bueno para llegar tengo que seguir estudiando, tengo que seguir formándome” (GE19).*

En menor medida, algunas entrevistadas sugieren que ello es viable en función del contexto dado por una voluntad política de dar más lugar a las mujeres en las categorías superiores y las garantías de mayor transparencia en los concursos de ascenso. Especialmente este argumento aparece entre quienes ya ocupan lugares elevados en la jerarquía policial, como en este testimonio de alguien que se desempeña en la UR1:

*“Y me gustaría llegar a la última. Yo creo que con este Gobierno sí, porque nos están dando mucha importancia a todas, más que nada al rol de las mujeres, estamos ocupando cargos importantes” (PAE2)*

La mayor parte de las entrevistadas que encuentra inviable alcanzar la jerarquía o el cargo al que aspiran, sugiere que la existencia de cupos para el ascenso restringe sus posibilidades. En menor medida, identificamos argumentos ligados a las contingencias e incertidumbre propias de la carrera policial, las carpetas o licencias médicas, los retrasos acumulados en los ascensos, la falta de tiempo para hacer las capacitaciones, o la importancia de las relaciones informales. De este modo, una oficial que trabaja en la UR1 planteaba:

*“Me gustaría llegar como director. Lo veo difícil por el sistema, no es positivo el sistema. Nosotros somos, un ejemplo te doy un número mil policías o mil inspectores y tienen cupo para 10 que ingresen, entonces ingresan 10 y quedan 90 y el año que viene [lo mismo]. El año pasado cuando ascendieron yo no ascendí, yo tendría que ser inspector, nada más que mil entraron y quedamos mil afuera. Aprobados y todo, hicimos el curso de perfeccionamiento, rendimos, pero no te dan, este año va a haber dos mil, más los mil que quedamos, y va a haber tres mil para un cupo de mil. Entonces no se llega” (GE4).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR9 apuntaba:

*“Hice el curso para subinspector igual, sí. Este ascenso sí me gustaría tomarlo, ir ascendiendo de a poco. Por eso te digo que no sé hasta dónde me gustaría llegar. Voy año tras año viendo qué depara, cómo sigue, porque ya te digo, por nada podemos perder, entonces no sabes. Te atrasas en un ascenso, te atrasas en todo” (JE17).*

Y una oficial que se desempeña en la UR1 planteaba:

*“Me gustaría ascender hasta subdirector. Pero dentro de mis posibilidades voy a llegar a subcomisario. No porque no pueda, sino porque no voy a seguir una carrera terciaria y al no seguir una carrera terciaria voy a quedar atrás. Esto es por concurso: mientras más estudios haya, mientras más carreras tengas te van a ir pasando” (RE2).*

#### ***i. Evaluación acerca de la capacidad de varones y mujeres para ocupar puestos de mando en la policía***

En términos más generales, se les preguntó a las entrevistadas acerca de si las mujeres policiales tenían las mismas capacidades que los varones policías para desempeñarse en puestos de mando dentro de la estructura institucional.

El 85% de las entrevistadas considera que mujeres y varones tienen la misma capacidad para ocupar puestos de mando en la policía. Esta afirmación se extiende en una proporción mayor entre las mujeres que revisten en las posiciones más altas de la escala jerárquica de la policía (93%). Por su parte, las evaluaciones negativas se extienden mayormente entre las entrevistadas que son suboficiales (14%).<sup>22</sup>

Quienes consideran que las y los policías tienen la misma capacidad para ocupar puestos de mando sugieren, en primer término, que todo el personal policial recibe la misma preparación y, por tanto, desarrolla las mismas aptitudes. De este modo, una oficial que trabaja en la UR5 apuntaba:

*“Sí, considero, porque siento que estamos preparados, tanto hombres como mujeres estamos preparados para ocupar cargos” (JE18).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR8 señalaba:

*“Como en todo. Capaces somos todos, hay que querer, capacitarse, estudiar, pero capaces somos todos” (RE22).*

---

<sup>22</sup> En el Censo Policial 2020 ante una pregunta acerca de si preferían que su superior inmediato fueran varón o mujer, el 79% de las policías santafesinas respondió que era indistinto. Sin embargo, el 15% sostuvo que prefería que fuera un varón y el 5% que fuera una mujer (Sozzo et al, 2020, 41)

A su vez, una oficial que trabaja en la UR1 decía coincidentemente:

*“Sí, exactamente las mismas capacidades, las mismas capacitaciones, las mismas habilidades. Yo creo que se terminó la época prehistórica en donde el hombre mandaba a la mujer, ahora hay un derecho de igualdad rotundo y tiene que haber ese respeto” (PE1).*

Y finalmente, una oficial que se desempeña en la UR9 afirmaba:

*“Sí. Porque ya te dije la capacidad no tienen género. La capacitación y el mando para mí no tienen género. Depende de las responsabilidades que cada una quiera asumir, por supuesto” (PE12).*

En algunas entrevistas, sin embargo, se afirma que las mujeres que ejercen esos mandos lo hacen con una impronta propia que las distingue de los varones que ocupan aquellos cargos. Esa impronta propia de las mujeres viene dada por un mayor apego a las reglas, por estar más atentas a los detalles, por ser más responsables y apelar más al diálogo que a la fuerza para resolver los problemas. De este modo, una oficial que trabaja en la UR2 decía al respecto:

*“Yo pienso que sí. En un momento la policía era como que estudiaban mucho la fuerza y comparaban a la mujer por la fuerza. Pero hay muchas mujeres que son muy capaces intelectualmente y, a lo mejor, ellos utilizan la fuerza y la mujer es más del diálogo. Entonces no es necesario llegar a la fuerza. Como que la mujer siempre fue más maternal, más cuidadosa. Tiene otras capacidades, otras cualidades que el hombre no tiene” (PE9).*

Y una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional planteaba coincidentemente:

*“Sí, la mujer lo hace con más responsabilidad que el hombre. La mujer tiene más carácter y es más decisiva a la hora de manejar un personal que un masculino. Lo veo así, tiene más carácter la mujer.*

*E: ¿Por qué tiene más carácter?*

*Al tener una casa, tener hijos, un hogar del que te tienes que hacer cargo, ya venís con una responsabilidad y firmeza para poder hacerlo. Para mí, es como yo lo veo” (RE17).*

Esa impronta particular, de acuerdo a nuestras entrevistadas, les permite a las mujeres ganarse el respeto de lxs subalternxs y ejercer su liderazgo. Señalaba una oficial que trabaja en la UR2 al respecto:

*“Yo considero que la mujer tiene más capacidad que el hombre para ocupar puestos de mando. Sabe manejar los sentimientos y una mujer es más flexible que el hombre. El mando no es imponer el respeto, es ganarlo. El liderazgo es lo que debería haber en un jefe” (PE15).*

En la minoría de quienes respondieron negativamente en este punto, entre las razones esgrimidas por las cuales las mujeres no tienen la misma capacidad que los varones para ocupar puestos de mando dentro de la policía se destaca la subestimación de las mujeres por parte de sus pares masculinos. En esta visión, este trato desigual orada la posibilidad de ejercer la autoridad y el liderazgo por parte de las mujeres en la institución policial. De este modo, una oficial que trabaja en la UR2 planteaba al respecto:

*“Teniendo charlas con jefas... a ver nosotras entre suboficiales y oficiales estamos más o menos iguales en cantidad. Pero ellos son jefes, hay menos mujeres jefas que hombres. Van a X reunión y la palabra que va a decir ella es como si tuviese menos peso de lo que hablan ellos. Es subestimada” (RE11).*

***j. Evaluación sobre el ejercicio de autoridad y la obediencia a las órdenes emanadas de mujeres ocupando cargos directivos en la policía.***

En el Censo Policial 2020 se planteó una pregunta sobre las dificultades que enfrentan las mujeres policías para desempeñar puestos de mando que fue respondida por la totalidad de lxs policías santafesinxs. Las opciones más escogidas fueron “subestimación parte de los/as superiores” (59%) y “falta de reconocimiento de los subordinados/as” (46%). (Sozzo et al. 2020, 42). Buscamos en nuestro trabajo de campo explorar más profundamente la cuestión del ejercicio de posiciones de mando al interior de la policía por parte de mujeres, planteando unos puntos al respecto exclusivamente a aquellas de nuestras entrevistadas que tienen los grados más altos de la jerarquía policial (Directoras, Subdirectoras, Comisarias Supervisoras y Comisarias).

En primer lugar, fueron consultadas acerca de si las mujeres policías ejercen su autoridad al interior de la institución policial en forma diferente a los varones policías -un elemento que apareció espontáneamente en las respuestas al punto precedente en muchas de las entrevistas, incluidas mujeres que tienen grados inferiores. El 79% considera que, efectivamente, las mujeres ejercen su autoridad dentro de la institución policial de manera diferente a los varones, mientras que el 21% no encuentra diferencia alguna.

Entre las razones que identificamos entre quienes brindaron respuestas afirmativas encontramos, en primer lugar, que las mujeres ejercen su autoridad a través de un trato más humano, más respetuoso, sin malos tratos hacia los subalternos. De este modo señalaba una subdirectora que se desempeña en la UR1:

*“Si porque hay formas de ejercer autoridad, no es por maltrato, si vos tratás bien a una persona seguís siendo jefe igual, no necesitás tener esa conducción militar que tenías antes...no porque vos escuches a un empleado eso te va a llevar a decir ‘estoy conduciendo mal’, ni maltratándolos, porque ellos necesitan ser escuchados también, porque ellos viven ciertas situaciones que nosotras a veces desconocemos, y es bueno a veces ser escuchado tanto hombres como mujeres, los dos por igual. Es una forma de conducción...que haya un cambio así porque antes no éramos escuchados, no importaba lo que te pasaba...ahora es más humanizado” (PAE2).*

Por su parte, una comisaria supervisora que trabaja en la UR2, decía coincidentemente:

*“Y en algunas cuestiones sí. Vuelvo al principio, creo que la mujer le da otra perspectiva, creo que contagia un tipo de armonía en el lugar de trabajo. Si bien la vorágine del trabajo es amplia y es mucha, creo que la mujer es diferente” (PAE6).*

Finalmente, una comisaria que se desempeña en la misma unidad regional, apuntaba:

*“Tenemos otra sensibilidad diferente. Yo en la PAT tenía 600 pibes a cargo. No te digo que me sabía las historias de cada uno, pero sabía si estaban casados, si tenían hijos, si tenían los papás enfermos, donde vivían, si tenían que viajar. La mujer se involucra más por el instinto de madre que tenemos. (...) Yo creo que sí. Lo que te decía del varón, que tiene que reincorporarse después de una semana teniendo la mujer con cesárea y el varón capaz te dice ¡esa quiere más días, no le alcanza con los tres meses! Y no, no le alcanzan los tres meses. Si tiene una licencia acumulada, yo se la doy para que esté más tiempo con su bebé. Me parece que tenemos una sensibilidad diferente” (PE8).*

Por su parte, también se subraya -como lo vimos en otros comentarios en el punto anterior- que las mujeres construyen su autoridad con un apego mayor a las reglas. De esta manera, las entrevistadas sugieren que las mujeres policías que ocupan puestos de mando son más rigurosas en el ejercicio de su autoridad como mecanismo para ganarse el respeto del personal subalterno, incluso mostrando altos niveles de severidad. Así, unacomisaria supervisora que trabaja en la UR1 planteaba:

*“Fui observando cómo se manejaban los demás, como se manejaban los hombres. Ellos se manejan totalmente distinto a nosotros. Yo fui más por el tema de la sanción. A ver, yo te notifico que vos te pares acá, o que vayas allá, o que vayas acá, o que hagas esto o lo otro, no lo hiciste, te sanciono. Entonces vos ahí ya ganas un respeto, que no te da nadie. Es más, toda la vida trabajé con hombres, entonces no me vengas a huevear porque ya se lo que me estás diciendo. Cuando vos fuiste, yo ya volví. Eso es también por la cantidad de años de servicio que uno tiene. Por ahí ellos se piensan que vos, por ser mujer, me vas a venir a pasar en pavadas, en cosas, y no porque vos ya la viviste con tus compañeros que hicieron lo mismo” (PE2).*

Una comisaria supervisora que trabaja en la UR2 apuntaba, por su lado:

*“Tienen otra impronta. Más autoridad tienen. Es diferente cuando vos entras a una reunión y son todos hombres, a mí me ha pasado, que entrar a una reunión y ver mujeres con los hombres. La mujer se maneja distinto, de las que yo he conocido, más serias, más correctas. Inclusive, hasta el carácter más jodido que un hombre” (PE6).*

Y otra comisaria supervisora que se desempeña en la misma unidad regional, decía:

*“Sí, sí, es más creo que la mujer es mucho más rigurosa en el cargo me parece que el hombre. Yo pienso, te digo lo que soy yo, yo creo que si uno muestra cierta debilidad y cierta falta de autoridad es como que da lugar a... nos costó tanto llegar a un cargo que demostrar cierta debilidad podemos llegar a perder cierta autoridad. Por eso somos tan autoritarias, siempre dentro de lo que corresponde, es como que yo creo que llegar a cierto lugar, no hay que dar lugar a ningún desperfecto, más que las mujeres somos muy detallistas en ese sentido. Así que yo creo que por eso cuidamos tanto nuestro cargo y nuestra presencia para llegar adelante digamos” (GE8).*

En segundo lugar, fueron consultadas acerca de si las mujeres policías en cargos superiores logran que las obedezcan en la misma medida que a los varones policías. El 53% de las entrevistadas considera que las mujeres son obedecidas en la misma medida que los varones, mientras que el 47% entiende que no es así.

Quienes respondieron afirmativamente, en muchos casos entienden que es así por el modo en el que las mujeres se manejan con el personal que tienen a cargo. Esto es, convencen, transmiten una idea, se presentan como modelos de liderazgo. De este modo, señala una directora de policía que trabaja en la UR1:

*“A mí me gusta mandar por el convencimiento, porque el convencimiento es algo que, aunque yo no esté, igual lo van a hacer. Si vos los sometes, lo van a hacer porque estoy yo, pero después hacen dos o tres pasitos y ya hacen [lo que quieren]. En cambio, si los convences de que esa es la idea que tienen que hacer, yo les vine a poner una idea, idea que ya tenían, en el fondo. La idea de ser correctos, de hacer bien su trabajo, de que solamente van a perdurar los que hacen bien su trabajo y de que el resto se va a ir porque yo trabajo con los mejores, les digo, si no, no trabajo” (PE3).*

Una comisaria supervisora que se desempeña en la UR2 apuntaba por su parte:

*“Sí, sí. Yo tengo mi forma de ser y mi forma de comandar. Por eso te digo, cada uno tiene su forma. Yo, acá, no ordeno. Yo digo “¿podes fijarte en la cuadrícula tal?” “sí jefa”. Yo me quedo tranquila que lo hacen, si no lo hacen después tienen sus consecuencias. Pero es como es cada uno, su personalidad, digamos” (PE7).*

Y finalmente, otra comisaria supervisora que trabaja en la misma unidad regional, afirmaba:

*“Sí, sí, totalmente, yo he tenido jefas, segundas jefas acá en la unidad y bueno también la jefa de provincia. Vos las ves y el empleado no es que las respeta por el hecho de ser máxima jerarquía, sino que se hacen respetar por el ejemplo también de cómo llevan adelante el personal, como cuidan el personal, como dan las ordenes, el personal te ve, te estudia y sabe si sabes o no. Esa es una de las partes por las que logran el respeto más allá de la jerarquía, que ven que la autoridad que está delante de ellos sabe, y que los sabe guiar y comandar digamos” (GE8).*

Otro grupo de entrevistadas que respondieron positivamente, sugiere que las mujeres son obedecidas porque eso es lo que corresponde hacer dentro de una

estructura jerárquica como es la policía. De este modo, una comisaria supervisora que trabaja en la UR2 señalaba al respecto:

*“Lo que pasa que hay un reglamento que todos deben acatar. Las cosas se hacen, la orden se imparte, y se tiene que cumplir. Es clarito. El jefe da la orden y el personal la cumple, es así. Y si el personal no va, tenemos los jefes herramientas para ir viendo cómo hacemos con ese personal. O tratar de corregirlo con una falta administrativa, o llamarles la atención, hablarlo a veces, tratando de ver qué problemas tiene” (PE6).*

Y una comisaria que se desempeña en la UR9 señalaba:

*“Sí. Para mí sí, una es superior y da una orden y la tienen que cumplimentar. El tema es cómo tu imagen impacta en el otro, eso uno no lo puede manejar. A las mujeres es como que les cuesta, es como que tienen que pagar derecho de piso para demostrar que pueden ser jefes. A mí me pasó de ser jefa de un varón y que me digan: ‘no, lo que pasa es que nosotros estamos acostumbrados a un jefe varón’, y yo le dije: ‘pero es lo mismo o sea llegamos al mismo grado que tu jefe anterior, ahora déjame demostrarte que podemos ser buenos jefes también las mujeres’ (PE13).*

Sin embargo, aún persisten ciertas resistencias por parte del personal masculino para obedecer las órdenes emanadas de las superiores jerárquicas cuando son mujeres, tal como lo señalan diversas entrevistadas. Una comisaria supervisora que trabaja en la UR1 apuntaba al respecto:

*“Em... le cuesta un poquito a la mujer cuando son muchos varones subordinados. Me ha pasado, pero se puede.  
E: ¿en qué “le cuesta”? ¿cómo me lo traducirías?  
Es que a veces tienen el pensamiento que el jefe tiene que ser varón en vez de mujer. Cuestionan un poco la autoridad. Algunos sí trabajan muy bien, codo a codo, no tienen problemas; aunque hoy depende mucho de lo que tengamos acá y en el lugar donde nos sentemos. Tenemos que tener un poquito bien pensado eso” (JE3).*

Otra entrevistada con el mismo grado que se desempeña en la UR2 señalaba coincidentemente:

*“Cuesta un poco...porque se quieren hacer los vivos. Uno se quiere imponer y te cancherean un poco, pero eso también está en uno y en cómo se maneje cada uno. Pero sí, les cuesta obedecer la autoridad de una mujer.  
E: ¿Te ha pasado?  
Con los varones sí” (RE8).*

Otra entrevistada que comparte grado y destino, decía:

*“Es más cuestionable, las ordenes de las mujeres son más cuestionables. Capaz que si va un hombre con el mismo cargo y toma las mismas medidas que una tomó, a él lo van a considerar con más autoridad que una mujer” (GE7).*

Finalmente, muchas de las entrevistadas reflexionaron en torno a si el logro de la obediencia para las mujeres policías ocupando cargos directivos había mejorado o no en los últimos años. Encontramos un amplio consenso entre nuestras entrevistadas acerca de que las resistencias a cumplir directivas emanadas de mujeres ejerciendo cargos de mando han ido cediendo recientemente. Entre las razones para afirmar que la situación ha mejorado con los años encontramos, en primer lugar, el hecho de que las nuevas generaciones de policías ingresan con menos prejuicios que los que portan los policías con mayor antigüedad en la institución. Así, una subdirectora que se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“Antes si era difícil porque no cumplían las ordenes nuestras, a lo mejor vos le decías hay que patrullar este lugar y te decían: ‘Sí, sí’, pero después no lo hacían. Yo veo que sí que hay compañeros que nos respetan mucho y hay reconocimiento, ellos mismos nos dicen” (PAE2).*

Una comisaria supervisora que trabaja en la UR2 señalaba coincidentemente:

*“Sí, sí cambió, pero igual les cuesta. Más que nada a los más viejos. A las generaciones nuevas no tanto porque ya se van formando con mujeres a la par.*

*Pero a los más viejos sí. Les cuesta. Me ha pasado, nada que haya sido relevante, pero se han dado pequeñas situaciones” (RE8).*

Una entrevistada que comparte grado y destino, decía:

*“Sí, fue cambiando un poquito, a los que más les costó fue a las generaciones más viejas, a las generaciones más grandes de hombres. Quizás hoy te encontrás con subalternos que son chicos nuevos, más jóvenes, de otras generaciones y comprenden más lo que es tener una mujer que está a cargo” (GE7).*

Finalmente, una comisaria supervisora que trabaja en la UR1, planteaba enfatizando el elemento autobiográfico:

*“Yo fui una de las primeras mujeres que fue jefe de comisaría, una de las pocas. Al principio, te estoy hablando de hace 10 años atrás, chocaba que, de ser sumariante a ser jefe de comisaría, chocaba. No era lo mismo, ellos se tenían que adaptar a como trabajábamos, a lo que vos pedías tenían que obedecer, uno nunca le da una orden improcedente, sino que son órdenes de trabajo que las tienen que cumplir. Y sí, existían muchos casos que te decía ‘uh, esta conchuda vino a romper las pelotas’. Porque yo soy muy hincha-pelotas” (PE2)*

Otra de las razones brindada es que actualmente hay más mujeres ocupando espacios de mando en la policía y, por lo tanto, es más frecuente encontrar mujeres impartiendo ordenes que deben ser obedecidas por el personal subalterno. Una comisaria supervisora que trabaja en la UR2 apuntaba:

*“Digamos que fue cambiando porque se fue incrementando la mujer en los cargos de jefa, antes mucho no se veía. Cuando yo era nueva los jefes eran todos hombres, después fue cambiando” (GE6).*

Una subdirectora que trabaja en la misma unidad regional, por su parte, apuntaba:

*“Es que no queda otra, porque creo que ahora somos más mujeres que hombres, antes era distinto...Antes para un sargento era denigrante obedecer a una mujer...porque eran prehistóricos, tenían otras formas, gente grande, otra mentalidad, gente muy rígida, con el tiempo se fueron flexibilizando y nosotros fuimos ganando espacios, fuimos demostrando que podíamos ser iguales a ellos porque era un complemento, yo como mujer me la banco igual, voy a la escuela, bailo, estudio, curso, hago gimnasia – así que vos me debes el mismo respeto por hacer todo lo mismo” (PAE5).*

Y finalmente, una comisaria supervisora que se desempeña en la misma unidad regional, sostenía:

*“Sí porque yo creo que al haber más mujeres policías que ocupan puestos de mando, y que se ha visto reflejado en la sucesión de personas que han ocupado distintos lugares, eso significa que hemos realizado un buen trabajo, dentro de lo posible se hace un buen trabajo” (PE6).*

## **07. Tareas policiales**

En esta sección se abordan las tareas policiales que realizaron y realizan las mujeres entrevistadas, incluyendo sus experiencias y percepciones en torno a cómo juega su condición de tal en esta dimensión del trabajo policial.

### **a. Satisfacción con el trabajo policial.**

El 84% de las policías entrevistadas afirmó estar satisfecha con su trabajo actual. En cambio, el 16% sostuvo que estaba poco o nada satisfecha. Se trata de unas proporciones idénticas a las manifestadas por la totalidad de lxs policías de la Provincia de Santa Fe en el marco del Censo Policial 2020 (Sozzo et al. 2020, 25). Dentro de la minoría que expresa poco o nada de satisfacción con el trabajo policial se observan diferentes razones. En algunas entrevistadas aparecen relatos de experiencias de maltrato sufridas en el trabajo -volveremos sobre esto en una sección específica de este informe. Por ejemplo, una suboficial que trabaja en la UR8 plantea al respecto:

*“En lo personal, no [estoy satisfecha] porque hay cosas que no me gustan y me parece que tendría que estar cumpliendo otra función y no esto. A nivel institución, hacia mí, no te dan soluciones, te dejan sola, tenes que hacerte cargo de un montón de cosas, tenes que cumplir para arriba, también tenes que cumplir para abajo. ...A mí me pasó una situación personal que un jefe, hace unos meses atrás, un tipo violento, en una discusión que tuvimos. Yo en realidad no quería discutir, entonces agarré la llave del móvil y me quise ir [...]. Cuando me estaba por subir a la chata me empujó, me pegó un empujón, me sacó las llaves del móvil y me dijo “vos no te vas”. Todo delante de mis compañeros y gente que pasaba por la calle. Una vergüenza terrible. En ese momento llamé a los superiores inmediatos y llamé a fiscalía. A la media hora que pasó esto, empezaron a llegar los jefes. [...] Estuvieron una hora y media tomando mate con él en el despacho y a mí nadie me preguntó nada*

*E: ¿Cómo terminó esa historia, vos presentaste alguna denuncia formal, o no? Me mandaron a mi casa. Yo les dije no quería ir a mi casa, quería quedarme trabajando porque yo no había hecho nada. [...] Me vine a la Comisaría de la Mujer hice la denuncia. Este hombre estuvo una semana más, o diez días más hasta que entregó la comisaría y puso sus papeles en orden.*

*E: ¿Seguís estando en ese mismo lugar?*

*No, no estoy más. Me fui un tiempo hasta que él se fue. Cuando él entregó la Comisaría yo volví. Y volves con la cruz de haber sido vos la quilomera, la que no podés denunciar a un jefe porque te empujó, porque no sé qué. Es más, se hacían bromas entre los jefes del tipo ‘ojo con esta porque te denuncia’. Esas cosas también las he vivido” (PE19).*

Pero también aparecen referencias -como en este testimonio- a que el tipo de tarea desempeñada no resulta interesante e implica un estancamiento indebido en sus carreras policiales. Así se manifestaron dos entrevistadas que se encontraban realizando tareas administrativas vinculadas a la gestión de documentación (expedientes, trámites) y otra realizando tareas de “maestranza”, esto es, limpieza de comisaría con un grado de oficial y 10 años de antigüedad en la institución. Y en algunos casos emergen también percepciones de desvalorización de la que son objeto por parte de sus superiores directos, así como también de sobrecarga laboral. Por ejemplo, una suboficial que se desempeña en la UR1 apuntaba refiriéndose no tanto al presente como a su pasado en la institución policial:

*“Cuando yo ingresé a la policía, ingresé en una brigada que me hacía re mal. El jefe era una mierda, no le importaba nada de lo que a vos te pase en tu vida personal y vos era ir y cumplir, sino era como que no podías sacar una carpeta, no podías faltar un día porque ya te agarraban entre ceja y ceja y te encajaban servicio y servicio. Yo vivía laburando, hubo un tiempo que me había salido un sarpullido en la piel de tanto estrés de trabajar y encima siempre el mismo grupito estigmatizado, aparte la persecución laboral que teníamos. No podíamos ni darnos vuelta a tomar un jugo que ya viste el tipo siempre vigilándote, era horrible. Tuvo muchas denuncias, no sé si se hizo algo por eso, pero tuvo muchas denuncias por violencia de género. Y bueno después me fui a trabajar a otra dependencia, a una comisaría y tuve malas experiencias como calculo tuvo más de una, con jefes por ahí pero ya era otro tipo*

*de trabajo. La pasé mal pero no tan mal” (GE5)*

Como se mencionó, en cambio, una gran mayoría de mujeres policías afirmaron estar satisfechas con su trabajo. En estas respuestas se enfatizan distintas razones de dicha satisfacción como la pasión por el trabajo policial, la conformidad con el cargo ocupado en relación a su grado, la comodidad del destino laboral en relación al lugar de residencia o la percepción de un avance en la carrera policial con respecto al pasado. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2, planteaba:

*“Es una carrera que me gusta, que me apasiona. Vamos aprendiendo muchas cosas, aprendés a valorar muchas cosas, a cuidarte, a cuidar, a ver la miseria humana. Eso te hace fuerte” (JE7).*

Y otra que comparte posición y destino, señalaba coincidentemente:

*“Hoy, sí. Es un lugar donde hay mucha actividad y una puede hacer muchas cosas”.*  
(PE6)

Finalmente, una suboficial que también trabaja en la misma unidad regional, afirmaba:

*“Ahora estoy en un lugar dentro de todo cómodo, estos casi 5 años los caminé. Era de caminar de acá para allá o quedarte parada 12 horas en un puesto fijo con el frío, lluvia... así que ahora estoy en un lugar cómodo, no sé por cuánto tiempo... Ahora estoy cómoda, en la policía no tenés una conformidad, nunca vas a estar siempre conforme... no siempre va a ser color de rosas, en ningún lado es así, pero la policía es distinta” (RE15).*

#### ***b. Tareas policiales actuales y pasadas y el hecho de ser mujer.***

En la entrevista se buscó determinar las tareas policiales que realizan las mujeres actualmente y cuáles realizaron en el pasado. Esta es una manera de observar en qué medida siguen existiendo en la institución policial ciertas actividades policiales reservadas exclusivamente a los varones y otras que, por el contrario, se encuentran “feminizadas”.

Es muy relevante que la dedicación preferencial de las mujeres policías a tareas administrativas, de acuerdo a un patrón tradicional, se encuentra ratificada por nuestro estudio. El 59% de nuestras entrevistadas respondió que realiza tareas administrativas y un 6% afirmaron desarrollar conjuntamente tareas de seguridad y administración.

Solo el 26% sostuvieron que desarrollan exclusivamente tareas de seguridad pública. Y solo una entrevistada definió su principal actividad como el desarrollo de tareas de investigación criminal. El resto -sólo el 8%- definió sus tareas actuales de distinto modo (relaciones policiales, capacitación, maestranza). Para delimitar en qué medidas las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las tareas administrativas de la institución policial, se puede recordar que en el Censo Policial 2020 a la hora de definir las propias tareas principales de la totalidad de las policías santafesinas sólo el 21% escogió la opción "tareas administrativas", mientras el 42% escogió tareas vinculadas al patrullaje policial y el 17% a la investigación de los delitos.

En lo que se refiere al desarrollo de sus trayectorias policiales, el 40% de las entrevistadas señalaron haber efectuado en el pasado tareas vinculadas a la seguridad pública, el 21% tuvo experiencias laborales tanto en tareas de seguridad como de administración y el 30% sostuvo haber realizado solo tareas administrativas. El resto -9%- señaló otro tipo de experiencias laborales (investigación, seguridad vial, capacitación, etc).

A partir de estas descripciones sobre su pasado y presente en términos de tipo de actividad policial desarrollada, se les preguntó a las entrevistadas si consideraban que en la asignación de sus tareas policiales presentes o pasadas tuvo alguna incidencia el hecho de ser mujer. En el Censo Policial 2020 se introdujo una pregunta al respecto sólo realizada a la totalidad de las mujeres policías santafesinas. El 47% sostuvo que esto había sido así, al menos "alguna vez" en su carrera policial -y el 14% dijo que había ocurrido "frecuentemente" y el 7% que "siempre" (Sozzo et al., 2020, 50). En nuestro trabajo de campo los resultados fueron fuertemente contrastantes. Tres cuartas partes de la muestra negó que existiera algún vínculo entre las tareas que les han encomendado y su condición de mujer mientras que solo un cuarto afirmó que la asignación de sus tareas sí estaba relacionada al hecho de ser mujeres. Las respuestas negativas tienen una proporción mucho mayor entre quienes han alcanzado los grados superiores (86%) y significativamente mayor entre quienes han alcanzado grados medios (80%) de la jerarquía policial.

Quienes afirmaron que ser mujer sí tuvo que ver con las tareas que desarrollan o han desarrollado hicieron referencias a la conexión con tareas que son juzgadas como más "livianas" por parte de los varones policías. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba en este sentido:

*"Sí. Porque, por ejemplo, cuando yo salí, que era la única mujer, me daban tareas más livianas, administrativas" (PAE10).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino, afirmaba coincidentemente:

*"Ahora que lo pienso, sí. Porque por ahí, a veces te dicen 'vos que sos mujer quédate acá adentro' pero no, ¿no ves que podemos hacer lo mismo? Sí, sí me ha pasado" (RE11).*

Una oficial que se desempeña en la UR8, señalaba específicamente la conexión con la actividad policial relacionada con “violencia de género” -sobre la que volveremos más adelante-:

*“Sí, en mi ingreso terminé en Comisaría de la Mujer. Éramos todas mujeres trabajando en violencia de género. Y en su momento oficial de guardia. Después no. Ya te digo: creían que la mujer tenía que estar de oficial de guardia. Yo no mesentía ni menos ni más” (JE19).*

Y otra suboficial que trabaja en la UR2 apuntaba por su parte:

*“El claro ejemplo es el lugar donde he estado y estoy ahora: el libro de guardia, nunca lo escribe el hombre. Siempre lo que es atención al público y estar adelante, siempre lo tiene que hacer una mujer. Por ende, los hombres son choferes. Ellos solamente salen a la calle, a manejar o a caminar en la calle. Es algo contra lo que peleo totalmente, peleo a diario sobre porqué los hombres no pueden escribir el libro, digo, no hay ninguna ley ni nada que diga que un policía masculino no puede escribir un libro de guardia. Pero lamentablemente tenemos un superior de servicio que es muy machista. Es una responsabilidad para una persona que está doce horas escribiendo un libro y sola y a la vez tenés que atender las llamadas telefónicas de fiscales, abogados y a la vez tenés a tu compañero hombre que está sentado cruzado de piernas y no se va a levantar a darte una mano por el tan solo hecho de que es hombre” (RE17).*

Resulta interesante que algunas entrevistadas que sostienen que las actividades policiales que les fueron asignadas estuvieron ligadas al hecho de ser mujeres, no lo hacen a partir de una evaluación negativa al respecto, sino por el contrario, enfatizan positivamente aquella condición. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 afirmaba al respecto:

*“Positivamente, en el sentido de estar a cargo de violencia familiar y de trata, donde éramos todas mujeres, esos fueron los primeros cargos importantes que me dieron... además eran cargos nuevos, era trabajar, armar redes, todo el cambio me toco, darle difusión, a qué era la oficina, incentivar a las mujeres para que asistan, ir a hablar con los intendentes de comunas, hacerles ver que había una ley que los responsabiliza, todo un caminito que llevo años hacer eso” (PAE2).*

Por su parte, las entrevistadas que negaron la vinculación entre tareas policiales asignadas y género argumentaron que en sus propias experiencias realizaron tareas variadas - incluso las más “masculinas”- en un pie de igualdad con los varones policías, lo que implicaba también un reconocimiento por parte de ellos. De este modo, señalaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 al respecto:

*“Yo he estado en la comisaría 20 y hasta cabo de cuarto he sido. Cada uno trabajaba donde podía porque no había gente, así que todos hacíamos todo” (GE8).*

Una oficial que trabaja en la UR1 señalaba en esta misma dirección:

*“Siempre trabajé con hombres y siempre trabajé a la par de ellos y ni siquiera ellos me discriminaban porque bueno ‘sos mujer, andá sentate allá’. Al contrario, o sea, nunca me dijeron nada, era todo ‘vení, cargá, hacé escopeta, vamos’... nunca hubo diferencia” (GE2).*

A su vez, una oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba:

*“No. Siempre estuve más en papeles porque es lo que más me gusta, pero en la comisaría en que empecé me encargaba del penal, que no es una ‘tarea femenina” (GE10).*

Y finalmente, una suboficial que trabaja en la UR1 coincidía:

*“No! ¡Para nada! Somos todos iguales...No hay distinción de femenino o masculino para realizar tareas. Es más, te doy un ejemplo, yo soy la oficial de guardia y me tengo que encargar de la limpieza de la comisaría. Porque yo sea mujer no significa que sea la que limpio, son ellos los que se ponen a tirar agua, a empezar a limpiar y todos limpiamos la comisaría para entregar la guardia. No es porque seas mujer que te tiren para abajo, ni sos menos, ni tampoco sos diferente a nadie, somos iguales y todos trabajamos todos juntos para mejorar” (RE3).*

Algunas entrevistadas refirieron a que “hoy” no hay diferencias entre las tareas que pueden cumplir mujeres y varones policías, pero que si existían en el pasado, reproduciendo un gesto que vimos también presentes en las secciones precedentes sobre ingreso y formación, que distingue el presente -ligado a la igualdad- del pasado -ligado a la desigualdad- presentando un enfoque muy alejado de cualquier mirada ‘nostálgica’ y que articula la existencia de una evolución positiva. De este modo, señalaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 al respecto:

*“No... Hoy hasta en el GOE, la fuerza más fuerte que tenemos, en las TOE, hay mujeres” (JE3)*

Una suboficial que trabaja en la misma unidad regional decía:

*“Sí cuando ingresamos, sobre todo: la mujer siempre iba al libro como oficial de guardia, clavado, porque era ‘para lo único que sirven”. El hombre patrullaba, salía. Era la regla” (JE1).*

Y otra entrevistada que comparte la posición, pero en la UR2 apuntaba:

*“Sí, seguro. Antes si eras mujer eras oficial de guardia. Siempre el libro...Históricamente fue así” (RE16)*

Sin embargo, esta mirada acerca de la ausencia de peso del hecho de ser mujer en la asignación de distintas tareas policiales en la actualidad choca con la evidencia con la que abríamos este punto de que la enorme mayoría de las mujeres están asociadas a actividades administrativas, aun en la actualidad.

### ***c. ¿Tareas exclusivamente ‘masculinas’ en la actividad policial?***

Específicamente se buscó explorar en las entrevistas en qué medida las mujeres policías consideran que existen ciertas tareas al interior de la actividad policial que requieren ciertas cualidades que sólo detentan los varones policías y, por ende, que deberían ser desarrolladas por ellos exclusivamente. Este tópico fue también tocado en el Censo Policial 2020 con una pregunta específica que se realizó a todos los policías santafesinos. El 24% se manifestó “bastante de acuerdo” y el 8% “muy de acuerdo” con la idea de que existen ciertas tareas que requieren cualidades que sólo tienen los varones policías. (Sozzo et al. 2020, 42) En nuestro trabajo de campo, entre las mujeres policías, el nivel de acuerdo con esta idea es aún mayor, llegando a un 43%. Por otro lado, el 57% de las entrevistadas respondió negativamente.

Es preciso introducir, sin embargo, un elemento ulterior que resulta crucial. Entre las entrevistadas que sostuvo que existen tareas exclusivamente ‘masculinas’ dentro de la actividad policial, hay un importante grupo de entrevistadas, el 52% de quienes respondieron afirmativamente, que asocia estas tareas exclusivamente a la custodia y requisa de varones detenidos y por oposición, plantea que en el caso de las mujeres detenidas esta tarea debe ser llevada adelante por mujeres policías, en relación con la protección de la “intimidad” y el “pudor”, tanto de detenidos como de policías. De este modo, una oficial que se desempeña en la UR1, apuntaba:

*“Creería que sí, por ejemplo, la tarea de celador. Obviamente tenés celadoras en la parte de tránsito de mujeres, pero solamente tenés tránsito de mujeres y solamente trabajan femeninas por cuestiones lógicas. Pero en la comisaría trabajan masculinos y femeninas y a veces sí, toca ir al área de penal con los presos. Si fueras el celador, vos siendo femenina y surge algo en el penal... no está bien que ingreses a resolverlo. Si tenés que revisarlo, desvestirlo porque esconden cosas de forma insólita... El celador es una tarea específica para el masculino, esa. El resto de las tareas en la comisaría, todo, lo podemos hacer masculinos y femeninas. [...]Salvo en cuestiones que pasan más por la intimidad de la persona, por respeto al pudor de esa persona sí considero mujeres con mujeres, varones con varones. También el respeto a la diversidad sexual, a una chica trans, tenés que preguntarle con quién se siente cómoda. Pero el resto de las tareas, las podemos hacer exactamente tanto el uno como la otra” (RE5).*

Y una oficial que trabaja en la UR2, señalaba por su lado:

*“Cabo de cuarto, es el personal que cuida los presos, que ficha los detenidos, a menos que obviamente estemos hablando de una mujer, que obviamente tiene que estar al cuidado de una mujer. Me ha tocado (tener mujeres detenidas en la comisaría), pero una de diez... Cabo de cuarto se le designa al empleado que va a estar al cuidado de los presos mientras esté en la comisaría, hasta que sean trasladados a unidad de detención. Es relativo, porque hay días que no tenés detenidos. Pero cuando ingresa algún aprehendido, tenés que designar un cabo de cuarto, y si son aprehendidos masculinos, tiene que ser un masculino” (JE10).*

Esta distribución de tareas puede resultar más difícil de impugnar desde una perspectiva igualitarista y, en todo caso, está muy alejada de confinar a las mujeres policías a tareas administrativas, además de las referidas al trato con mujeres y niños y la atención al público.

El resto de las entrevistadas, sin embargo, hace referencia a tareas “masculionas” como aquellas que implican el ejercicio de la fuerza o el “choque” en el trabajo operativo. En algunos dichos de las entrevistadas esto no implica necesariamente su “exclusividad” asociada a la “masculinidad”, pero en todo caso se enfatiza su centralidad. De este modo, una comisaria supervisora que se desempeña en la UR2 planteaba:

*“A lo mejor, en un arresto, por ahí. Me ha tocado en la calle. A lo mejor se necesita más de la asistencia de varones, más si somos dos mujeres. Lo ideal sería uno y una porque se suelen presentar situaciones donde con dos mujeres ...*

*E: ¿Por ejemplo?*

*Más que nada en arrestos, me ha tocado algún robo en la calle, que la gente te pare y tener que salir a correr. Te encontras con gente drogada, los tenes que retener y... por ahí no tenes la fuerza que tiene un varón. En esos casos.*

*E: ¿Los varones aportan fuerza?*

*Más que nada, sí” (RE8).*

Otra de las pocas entrevistadas que ocupa una posición directiva en esa unidad regional y que respondió en esta dirección apuntaba:

*“Y por ahí sí...por ahí si...por ejemplo grupos tácticos deberían ser varones por el grado de fuerza, por ejemplo, podríamos hacer de mujeres para situaciones donde haya mujeres, para determinadas circunstancias...” (PAE5).*

Por su parte una oficial que trabaja en la UR2 decía al respecto:

*“Creo que hay lugares que son, que tendrían que ser de hombres. No es que sea machista en este pensamiento, pero por ejemplo el TOE, el GOE, son lugares me parece que son solo para hombres, no porque la mujer no lo pueda hacer, pero son grupos de choque que la mujer por ahí no va en ese sentido” (GE2).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino, afirmaba coincidentemente:

*“No sé si exclusivamente, pero sí, en los grupos de combate y de choque, la PAT, CGI, TOE, sí se necesitan más hombres porque son grupos que van al choque si se los necesita en un allanamiento, en un operativo, lo que sea. El hombre tiene más fuerza que la mujer y es más hábil en un montón de cosas. Yo me tengo que trepar a un tapial y me tenes que hacer puente. Hay mujeres que son más ágiles, pero para que a una mujer le guste mucho la actividad física es personal de cada uno. A mí la actividad física no me gusta, se que es necesaria para la carrera. La mayoría de los hombres tiene más facilidad porque tiene más fuerza, es más del hombre estar en el gimnasio todo el día, hacer actividad física” (PE14)*

Entre las suboficiales también encontramos planteos en este sentido. Una que sedesempeña en la UR2 apuntaba en esta dirección:

*“Nosotras no tenemos la fuerza que tiene un hombre, por más capacitadas, no estamos preparadas físicamente para defenderte de un hombre. Sí o sí adónde vayamos necesitas de un hombre porque no sabes con quién te podés chocar en la calle. Más si vas a un enfrentamiento y más ahora con la inseguridad que hay, ven a una mujer policía y la bajan de un golpe” (RE18).*

Y otra que se desempeñaba en la UR1, por su lado, señalaba:

*“En parte por ahí se trata de proteger un poco a la mujer porque naturalmente creo que el hombre tiene otra fuerza, no quiere decir que la mujer no pueda. Me ha pasado en procedimientos que he actuado mejor yo que un compañero varón. Pero mayormente el hombre es el que por ahí lo mandan a servicios más peligrosos donde tienen que chocar con presos, porque ya el preso hombre va a respetar más a un hombre que a una mujer. Vos vas siendo mujer y ya te boludean o te faltan el respeto, ya es diferente” (GE5).*

Entre las entrevistadas que afirmaron la inexistencia de tareas exclusivamente ‘masculinas’ en la actividad policial, como en el punto anterior, encontramos afirmaciones fuertes de la igualdad de cualidades y capacidades que se demuestra en el hecho de que existen mujeres desempeñándose en diferentes tareas “pesadas”, que pueden ser consideradas propias de varones policías (Grupo y Tropa de Operaciones Especiales, Infantería, Caballería, Policía de Acción Táctica).

En algunos casos, aparece explícitamente referida una diferenciación entre un pasado, en donde esa creencia existía y se traducía en la asignación de tareas, y un presente en donde eso ha sido superado. Estas visiones están muy difundidas entre quienes ocupan posiciones directivas dentro de la institución policial. Prácticamente todas se manifiestan en este sentido. Por ejemplo, una comisaria supervisora que se desempeña en la UR1 señalaba al respecto:

*“Creo que las mujeres pueden hacer cualquier tarea...las mujeres para trabajar en diferentes tareas y dependencias no creo que haya ningún impedimento.*

*E: ¿Entonces considerás existen tareas policiales que deberían ser realizadas solo por hombres?*

*No, para nada” (GE1).*

Por su lado, una comisaria que se desempeña en la misma unidad regional sostenía:

*“No. Antes vos veías por ejemplo que grupo de infantería, de GOE, de TOE, no tenía mujeres. Y ahora es más infantería tiene una jefa. Y el GOE que no tenía personal femenino tiene una jefa también”. (PE5)*

Y otra comisaria supervisora que trabaja en la UR2 apuntaba:

*“Hoy en día, con lo que están demostrando las chicas, yo creo que no. Porque hay chicas en caballería, en infantería, la jefa inclusive, que se desempeñan muy bien. Así que no” (PE6).*

Estas visiones están presentes en mujeres que tienen grados medios y bajos en la jerarquía policial, pero en menor medida -aun cuando siempre superando la mitad de las entrevistadas en este grupo. Una oficial que trabaja en la UR2 apuntaba:

*“Somos todos iguales. Bah, yo me veo así. Yo soy policía y si tengo que hacer... me veo igual que un hombre policía. Podemos hacer las mismas tareas, las mismas cosas, los dos” (JE13)*

Otra oficial que se desempeña en la misma unidad regional, planteaba por su parte:

*“Para nada. Hay mujeres en infantería, así como yo estaba en caballería, tengo compañeras en perros, en infantería hay muchas mujeres también” (PE13)*

Y una oficial que trabaja en la UR5, decía al respecto:

*“Pienso que nosotras estamos capacitadas como para desempeñar cualquier tipo de tarea, las mujeres. Sí, yo pienso que sí. No sé cómo explicarte. Por ahí a nosotros nos dicen, más cuando tenemos que tener en la comisaría algún detenido, que tiene que quedar algún varón. Pero por lo general, nosotros que no contamos con la cantidad de varones sino que somos más mujeres, a la tarea la realizamos igual que ellos y nunca tuvimos problemas” (JE17)*

#### *d. ¿Tareas exclusivamente “femeninas” en la actividad policial?*

Por otro lado, en las entrevistas realizadas, se indagó sobre el peso de la cuestión de género en la distribución de las tareas que componen la actividad policial desde otro ángulo. Se les planteó a las entrevistadas que cuando las mujeres ingresaron a las fuerzas policiales en nuestro país (desde los años 1940s en adelante, en diferentes momentos en las distintas jurisdicciones), se les asignaron inicialmente ciertas tareas que se consideraba que eran adecuadas para su género - fundamentalmente, tareas administrativas y tareas que estaban vinculadas a la atención de las mujeres y de los niños que eran víctimas o autores de un delito. A partir de allí se les solicitó que evaluaran si en la actualidad a las mujeres policías se les sigue asignando preferentemente unos tipos específicos de tareas policiales y en su caso, cuáles eran -y si tenían algún grado de superposición con aquellas inicialmente encomendadas. Un porcentaje similar al observado en el punto anterior, en forma coincidente -en cuando revés de la trama de aquella otra cuestión indagada, las delas tareas “masculinas” en la actividad policial-, el 54% de las entrevistadas sostuvo que esto no sucedía en el presente, mientras que el 46% admitió que sí.<sup>23</sup>

Como sucedía también en el punto anterior, la afirmación de que existen determinadas tareas policiales que son encomendadas preferentemente a las mujeres policías -e incluso que las mismas están relacionadas con aquellas originariamente encomendadas en la fase inicial del proceso histórico de su incorporación a la policía-, está menos difundida entre el personal que ocupa posiciones directivas (36%). Pero incluso entre las oficiales que ocupan estratos medios de la jerarquía policial encontramos un porcentaje de este tipo de respuesta relativamente contenido (38%). Por el contrario, crece significativamente entre las suboficiales (54%). Evidentemente la distribución de tareas policiales de acuerdo al grado incide en estas valoraciones.

En las respuestas que niegan la existencia de tareas “femeninas” en la actividad policial contemporánea predomina la referencia a la existencia de “igualdad” o “equidad” entre varones y mujeres policías, en función de que tienen las mismas capacidades para desarrollar el trabajo policial y así está establecido normativamente. En estas respuestas el hecho de que las mujeres policías desarrollen en gran medida tareas administrativas o vinculadas a la violencia de género es leído como una consecuencia de una elección de las trabajadoras a nivel individual. También aparece frecuentemente -como observamos en el punto anterior- la distinción entre un pasado en donde esta distribución de tareas por género se imponía en términos generales y un presente en donde eso se ha superado. E incluso se le atribuye a la agencia de las mujeres policías un rol significativo en lograr dicha superación. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba al respecto:

---

<sup>23</sup> En el Censo Policial 2020 se introdujo una pregunta específica a todos los policías santafesinos relacionada con nuestra exploración en este punto. Se les interrogó acerca de si consideraban que existían ciertas tareas policiales para las que las mujeres son más aptas por el hecho de ser tales. El 17% se manifestó “muy de acuerdo” y el 39% “bastante de acuerdo”.

*“Tengo mujeres choferes que en operativos me han sopapeado al tipo y me lo han metido del pantalón adentro del móvil. Así que no, hoy y hace un par de años, que las mujeres nos hemos ido ganando los lugares que antes no teníamos. Mirá, yo tengo 23 años en la fuerza y he tenido jefas de policía mujeres, quizás antes les costaba un poco más llegar. Yo las veo que ahora estamos todas iguales, la que quiere llegar llega” (PE7).*

Dos oficiales que se desempeñan en la UR2, decían en forma coincidente:

*“Hay mucho personal femenino de calle, de choque, de fuerzas de choque, que antes, en esa época, no lo ibas a ver nunca, nunca. Se perdió esa visión de que hay tareas más masculinas. También tenés masculinos en las partes administrativas, eslo mismo” (JE10).*

*“Los hombres también están en oficina, en administrativo. Y la mujer hace tareas operativas tanto como el hombre” (RE12).*

Por su parte, tres suboficiales que trabajan en la misma unidad regional señalaban coincidentemente:

*“No, porque hoy en día estamos en la calle y hay muchas mujeres en la calle, por ejemplo, que antes no se veía. Como decís, estaban en tareas administrativas, y hoy no. Hoy estamos más operativas que administrativas” (JE16).*

*“Tanto el hombre como la mujer pueden estar en una oficina y manejar papeles como cualquiera. No hay tareas específicas” (PE11).*

*“Yo me recibí y me mandaron directamente a la calle. De las 150 mujeres que nos recibimos de mi promoción, todas fuimos a la calle. Algunos en la comunitaria, otros en infantería en Rosario, otros fueron a la PAT, otros a comisaría, muchos venimos para acá” (RE-3).*

Por oposición, entre quienes afirman la persistencia de tareas policiales “femeninas” es preciso señalar que en la mayor parte de los casos no necesariamente este reconocimiento va de la mano de una mirada crítica al respecto.<sup>24</sup> Al explicar la preponderancia de mujeres en las tareas relacionadas con la violencia de género, aparecen justificaciones que refieren sus mayores capacidades vinculadas al hecho, precisamente, de ser mujeres -mayor empatía con la víctima, mayor capacidad de generar confianza y mejor atención. De este modo, una entrevistada que ocupa un lugar directivo en la UR2 planteaba:

<sup>24</sup> Esto en sintonía con las voces registradas en el punto anterior en que se sostenía, por oposición, que algunas tareas policiales debían ser desempeñadas exclusivamente por varones policías -como las ligadas a custodia y requisa de varones detenidos o aquellas que están vinculadas a la fuerza y al choque en el plano operativo.

Una oficial que trabaja en la misma unidad regional apuntaba coincidentemente:

*“Hay oficinas o secciones donde sí son la mayoría mujeres, que se les asigna una tarea específica. En lo que es la Comisaría de la Mujer, la mayoría son mujeres las que trabajan ahí adentro, porque la mujer sabe sobrellevar más una situación de violencia, y no el hombre, que siempre el problema de violencia es de hombres. Es más chocante que esté un hombre a cargo o atendiendo a esa persona que le pasó algo, y como que la mujer se pone del otro lado. En esos espacios me parece bien, pero después lo que es cuerpos, u orden público, somos todos iguales” (JE12)*

Y finalmente una suboficial que también se desempeña allí, decía al respecto:

*“Hay temas puntuales que son para mujeres. Por ejemplo, hoy tenés las Comisarias de la Mujer. Una mujer víctima se siente más cómoda con una mujer que con un hombre” (GE17).*

En una dirección similar, al explicar la preponderancia de las mujeres en las tareas administrativas se suele hacer referencia a su mayor capacidad para esta labor así como a la mayor posibilidad de combinar ese tipo de trabajo policial con las exigencias ligadas a la maternidad y la vida familiar. Una entrevistada que ocupa un lugar directivo en la UR2 señalaba:

*“Sigue pasando, quizás por lo que yo te decía, hay mujeres que están más capacitadas para las tareas administrativas, quizás a los hombres esa parte no les gusta tanto, esto de mantener papeles en orden, organizar todo lo que es documentación les cuesta más” (GE7).*

Una oficial que trabaja en la misma unidad regional, apuntaba en este sentido:

*“Las tareas administrativas casi siempre están desarrolladas por una mujer. Donde presto servicio, el personal disponible que hace citaciones, papelerías, son todas mujeres, no hay un hombre... Sí, las tareas administrativas, de oficina, siempre están desarrolladas por una mujer.*

*E: ¿Por qué las mujeres desarrollan este tipo de tareas?*

*Por ser mujeres. Pero también las mujeres que están en tareas de oficina las ayuda el horario, es diferente, son menos cargas horarias y al que vive en el lugar donde presta servicio le conviene mucho porque está más tiempo en su casa con sus hijos que en el trabajo. Ese también es un punto: hay menos cargas horarias, otro tipo de trabajo, no hay tanto riesgo y sabes que termina tu jornada y vuelves a casa” (Ro E10).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la misma zona decía:

---

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR1 apuntaba:

*“Sí, yo creo que las mujeres son más capaces de estar en un escritorio que estar en la calle, más que nada por un tema de seguridad” (GE17).*

Sin embargo, también aparecen en este grupo de respuestas, algunas miradas críticas en clave de discriminación, pero bastante aisladas. De este modo, una oficial que sedesempeña en la UR1 afirmaba:

*“Sí, ‘ella va a andar bien en la parte administrativa porque es mujer’. En mi guardia [...] nosotras somos tres chicas, una en particular siempre me la pone el superior masculino de oficial de guardia, teniendo dos personas más que son masculinos y tranquilamente podrían cumplir la función. Llegás a la mañana y preguntás ¿a quién le entrego los libros? Y él dice “entregárselos a ella”, ¿por qué? Primero porque es suboficial y [segundo] porque es mujer. Si hay que salir a la calle van a salir ellos, ¿por qué esa discriminación? Si yo he entrado a las piñas en barrio SanLorenzo a la par de mis compañeros. Sigue siendo esa mentalidad de preferentemente hagamos las tareas administrativas: preferentemente ‘las chicas adentro y los varones afuera’ (RE5).*

***e. Evaluación acerca de la existencia de tareas policiales que son mejor desempeñadas por mujeres que por varones policías.***

Profundizando esta potencial asociación de ciertas tareas policiales al hecho de ser mujer, se les consultó a las entrevistadas específicamente si consideran que existen ciertas prácticas policiales que son desempeñadas mejor por las mujeres que por los varones policías. Cerca de la mitad de las entrevistadas (48%) respondieron afirmativamente. Esta proporción se mantiene relativamente similar independiente de las posiciones distintas de las entrevistadas en la jerarquía policial. Se observa aquí una cierta coincidencia con las proporciones registradas en el punto precedente.

La mayor parte de las entrevistadas que respondieron afirmativamente señalan las mismas tareas que en el punto anterior identificaron como “femeninas”. Por un lado, sugieren que las mujeres son mejores con “los papeles”. Se afirma que las tareas administrativas son desempeñadas mejor por las mujeres que por los varones ya que las empleadas policiales son “naturalmente” más ordenadas y detallistas - volveremos sobre esta imagen más adelante en esta misma sección. Así, una oficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“La parte administrativa, será por eso que, por lo general, la mujer hace más lo administrativo. Es como que al hombre no le gusta, es una parte que no le gusta. No es solamente el hecho de que no lo pongan. Yo creo que al hombre no le gusta estar sentado haciendo papeles, o manejando tema papeles. Le gusta más la calle, manejar móviles, es su gusto. No es porque esté adecuado más para ese trabajo, o adecuada la femenina” (JE8).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la UR1 apuntaba:

*“La parte administrativa siempre la maneja mejor la mujer. En el caso del hombre la parte de la calle. El hombre se maneja en la calle como si nada. Salir a la calle y salir a patrullar, en ese sentido, el hombre es mucho más bicho. La mujer en la parte administrativa” (Ro-3).*

Por otro lado, las entrevistadas identifican todo un conjunto de tareas ligadas a tratar convíctimas, especialmente de delitos contra la integridad sexual o violencia de género, que las mujeres llevan mejor adelante mejor que los varones. Así como cuando se trata del traslado, la custodia o la requisa de mujeres, siempre es mejor contar con personal femenino. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 apuntaba:

*“Hay lugares específicos por ejemplo en un hecho de delito contra la honestidad en donde tiene que ver con las mujeres, lo que se está trabajando es espectacular, porque las mujeres podemos entender mucho mejor a la víctima en casos de delitos sexuales me refiero. En ese caso está bien” (GE1).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR2 afirmaba:

*“Por ejemplo, compañeros varones no podrían, dos masculinos no podrían trasladar una femenina por el solo hecho de que la imagen femenina genere un inconveniente futuro como una denuncia de abuso. Por esa cuestión siempre estamos un femenino y un masculino” (GE11).*

Entre quienes respondieron de manera negativa a la pregunta planteada se enfatiza que el trabajo policial puede ser desempeñado indistintamente por mujeres y por varones. Todo depende, en definitiva, de la formación, de la predisposición al trabajo, o de los lugares que ocupan las y los policías. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 decía:

*“No se me viene a la cabeza ahora porque estamos en todas las áreas. Yo veo que hay chicas en el grupo de infantería, porque yo soy de ir a la cancha. Las chicas están ahí con todo el armatoste, las chicas están a la par, vos ves a las chicas arriba de los caballos, también. La jefa de sección perros. Hoy hay una jefa de operaciones. Te estoy hablando acá, en el ámbito de Rosario” (PE6)*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la misma unidad regional, planteaba:

*“Yo creo, como te vengo diciendo, que las funciones que uno desempeña, las desempeña bien o mal de acuerdo a las ganas que le ponga, al sentido de responsabilidad que manejes. Tienes mujeres que no hacen nada porque no le ponen ganas, porque no le ponen voluntad, lo mismo pasa con los hombres. No es una cuestión de género, es una cuestión de actitud, como cada uno se toma su trabajo, su vida, como para resaltar en algo o no” (PE15)*

Y una suboficial que también trabaja en el mismo destino, afirmaba:

*“No, creería que todos podemos hacer cualquier actividad, o sea en la escuela de policía nos enseñan a todos lo mismo, masculino o femenino son iguales” (GE14).*

**f. Visiones acerca de las mujeres policiales y las tareas relacionadas con la violencia de género.**

Una de las tareas policiales reconocidas por varias de nuestras entrevistadas como “femenina” y con respecto a la que algunas sostienen la existencia de mejores capacidades y cualidades de las mujeres policías para su desempeño es la que se desarrolla en relación a la atención de los casos de violencia de género. Se les pidió a las entrevistadas su opinión acerca de si es adecuado o no que el personal de las Comisarias de la Mujer y la Familia de la Policía de la Provincia de Santa Fe, dedicadas a atender a las víctimas de la violencia de género y familiar, sea casi con exclusividad mujeres policías. El 64% de las entrevistadas respondió de manera afirmativa. Esta proporción es sustantivamente mayor entre quienes ocupan las posiciones directivas, llegando a un 73%.

Entre quienes respondieron afirmativamente, puede observarse que las entrevistadas consideran que las mujeres que atraviesan situaciones de violencia sexual o de género, tienen una mejor predisposición a expresarse frente a otras mujeres. De esta manera, con la vista puesta en las víctimas, entienden que es adecuado que las Comisarias de la Mujer y la Familia estén compuestas mayormente por mujeres. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 decía al respecto:

*“No te diría adecuado, te diría que es idóneo porque la persona que va con ese tipo de problema por ahí no abre por vergüenza, por pudor si es un masculino. En cambio, con una femenina es distinto, como que se ponen a llorar, hablan, se sienten más relajadas. Con una mujer tenes más confianza” (PAE5).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR1 señalaba coincidentemente:

*“Y sí, por supuesto. La mujer va a tener más confianza en una mujer que con un hombre. Yo no sé si podría denunciar un caso de violencia de género ante un hombre, te respondo desde mi lugar como mujer. Por eso creo que está perfecto que las mujeres estén en las áreas de atención a la víctima de violencia como son las comisarías para la mujer. Aparte las mujeres nos capacitamos más en estas cuestiones. He asistido a varios seminarios sobre temas de violencia de género, cómo atender a la víctima y creo que, aparte de mi marido o dos o tres hombres más, el resto éramos todas mujeres. Siempre es la mujer la que se capacita en relación a violencia de género” (RE7)*

A su vez, una suboficial que se desempeña en la UR5 afirmaba en la misma dirección:

*“Pienso que en algún tema de violencia de género tiene que haber una mujer por ciertas cualidades. Si la mujer fue agredida por un masculino, por su pareja o alguien más, no da que un personal masculino la atienda. Siempre digo que la violencia de género, la violencia hacia la mujer, tiene que haber siempre mujeres. La mujer va a entender, te vas a poner del lado de la víctima. A lo mejor el vago no lo va a tomar como lo tomamos nosotras. Por ejemplo, si yo trabajo en la comisaría de la mujer y viene una chica lastimada, voy a socorrerla, voy a tomarle la denuncia, llevarla al médico, lo que haga falta. A lo mejor, un vago dice ‘ah, pero sos una pelotuda, ¿qué hiciste?’. Igual tenes compañeros y compañeras, a lo mejor un compañero reacciona igual que una mujer policía en el sentido de proteger a la víctima, darle contención, confianza, apoyo, de que se sienta bien para que hable de lo que le pasó. Y a lo mejor el hombre no está capacitado en ese tipo de tareas. Yo no me imagino una comisaría de la mujer con un hombre, es una comisaría que se llama “De la Mujer”. No estamos discriminando al hombre, pero es así, tiene que estar la mujer en esa comisaría” (RE21).*

Entre quienes respondieron negativamente, encontramos posiciones que expresan que es necesario capacitar al personal policial en su conjunto a los fines de que tanto varones como mujeres desempeñen con perspectiva de género sus tareas en el ámbito de las Comisarias de la Mujer y la Familia. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 decía al respecto:

*“Lo hablo desde el desconocimiento porque no sé cómo trabajan las Comisarías de la Mujer. Analía lo sabe, pero creo que el jefe que tiene es muy machista y le falta una decisión política. Esas transformaciones tienen que ver con decisiones políticas. (...) O capacitamos a todos los policías para que no haya un lugar y todos estén capacitados. O le damos más recursos. Me vuelco más para el que estén todos capacitados” (PE3).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en UR2 afirmaba coincidentemente:

*“Siempre y cuando estén capacitados en cuestiones de género, me parece sumamente correcto [que haya varones]. Quizás estaría bueno que haya una igualdad en su conformación. Me parece que falta mucha capacitación para que eso pase” (PE11).*

Por último, una suboficial que trabaja en UR1 apuntaba:

*“A veces igual tampoco depende de eso, en realidad se debería priorizar que haya personal que esté formado en cuestiones de género porque hay mujeres que ya te digo, que tienen una visión machista. Entonces es lo mismo que vos vas y le confías algo y te contesta con una respuesta que ya quedó en el tiempo, por eso te digo, depende de la formación, no de ser mujer u hombre” (GE18).*

En menor medida, estas voces también expresan la necesidad de contar con personal masculino por seguridad ante situaciones que podrían resultar de riesgo. Del mismo modo, algunas entrevistadas sugieren que los varones también pueden ser víctimas de violencia y, al igual que las mujeres, pueden sentirse más cómodos hablando con otros varones. Así, planteaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2:

*“Yo creo que ya hay una integración acá en Santa Fe de varones, yo creo que tienen que haber igual, de los dos...hay policías varones que tienen una forma de ver y de trato igual a la de nosotras. Pero se está incluyendo a los varones también, es necesario también el varón policía en estas áreas...nos pueden acompañar en los procedimientos porque antes teníamos que pedir colaboración, y había veces en que no nos podían acompañar...por ejemplo cuando vos tenes que hacer una aprehensión necesitas la figura del varón para hacer ciertos procedimientos porque hay veces en que la comisaria colabora y hay veces que no” (PAE2).*

A su vez, una oficial que trabaja en la UR8 apuntaba:

*“A mí me han tocado situaciones muy difíciles porque me ha tocado llamar a comisarías que se me haga presente personal masculino para disolver alguna situación dentro de la dependencia. Aparte porque el varón, generalmente vos vas a imputar a un varón. No vas a imputar a una mujer. Me ha tocado imputar mujeres, pero la mayoría eran varones, se te ponen rebeldes. Aparte te ven mujer y se piensan que sos menos y que no vamos a poder y qué se yo. Entonces debería haber varones sí” (JAE19).*

En el mismo sentido se manifiesta una suboficial que se desempeña en la UR2:

*“A mí me parece muy importante que trabajen también varones en la comisaría de la mujer, porque se trabaja todo el tema de abuso, de maltrato. Y no siempre son abusadas las niñas, las mujeres, también hay chicos, hay varones y quizás le da más confianza hablar con una persona de su sexo” (GE16).*

#### **g. Resistencias de los varones policías al desarrollo de ciertas tareas por parte de mujeres policías.**

Finalmente, cerrando esta indagación acerca de cómo incide el hecho de ser mujer en el tipo de tareas que se desenvuelven al interior de la actividad policial, se les preguntó a las entrevistadas si, independientemente de lo establecido legal y reglamentariamente, consideran que aún existe en la actualidad oposición por parte de los policías varones a que las mujeres desarrollen ciertas tareas policiales, como operaciones especiales o investigación criminal. El 42% considera que todavía existe resistencia por parte de los varones a que las mujeres desempeñen ese tipo de tareas dentro de la policía. Este porcentaje es mayor entre las entrevistadas que revisten en las jerarquías superior y media (47% en ambas categorías) y notoriamente menor entre quienes revisten en la jerarquía más baja (29%).

Quienes respondieron afirmativamente, sugieren que esta oposición se da mayormente - aunque no exclusivamente- entre personal policial masculino con cierta antigüedad y trayectoria en la institución policial. De esta manera, explican esta oposición como una reacción machista frente a las aperturas que ha experimentado la policía en los últimos años en relación con las mujeres policías. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba:

*“No lo he sentido mencionar, pero todavía creo que queda un porcentaje de reacción negativa a que mujeres se aboquen a ese tipo de funciones. Porque creo que la mentalidad no ha cambiado del todo. Si bien ha sido positivo desde mi punto de vista todavía hay gente que es media reacia al cambio” (PAE6).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1 decía coincidentemente:

*“Sí... es el pensamiento machista de la misma fuerza: La mujer sirve para hacer papeles porque si yo la llevo a un procedimiento la tengo que cuidar a ella que no me la golpeen a ella mientras hago el procedimiento. Ese es el pensamiento” (GE3).*

Otra oficial que se desempeña en la UR5 afirmaba en el mismo sentido:

*“Algunos todavía tienen ese recelo. Por ejemplo, en la agrupación todavía tenes comentarios de algunos que dicen ‘y, es mujer, no está para este cargo’. Son de los menos, son los que sería la tropa, gente que quedó rezagada en el cargo por x motivo. A ellos les molesta que venga una mujer con menos antigüedad que él, pero con más jerarquía y los tenga que mandar” (PE18)*

Finalmente, una suboficial que tiene destino en la UR2o, decía:

*“Hay muchos hombres enojados porque dicen yo tengo la jerarquía, tengo la antigüedad, y pusieron a una mujer. Y saben que eso va avalado por el tema de que tiene que haber equidad en la policía. Muchas veces debe estar el pensamiento ‘yo pelee tanto -capaz que una mujer también peleo tanto por ese puesto y la pusieron- y ahora por todo este revuelo de las mujeres la pusieron a ella’. Hasta que vos no demostrás que te pusieron por tu capacidad, por tu conocimiento, vos vas a estar ahí porque te tenían que poner” (PE17).*

Entre las tareas específicas a las que los policías varones aún oponen resistencia a la participación de las mujeres, las entrevistadas mencionan las tareas operativas ligadas a las “operaciones especiales” o a “infantería”<sup>25</sup> y las tareas de investigación criminal, pero también aquellas que están ligadas a posiciones de mando. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

---

<sup>25</sup> Recordemos que en el punto c vimos que algunas de nuestras entrevistadas justificaban que este tipo de tareas policiales “de choque” debían ser desarrolladas exclusiva o primordialmente por varones policías.

*“Sí, hay hombres que dicen no la pongas en esta función porque acá no sirve, o se cuestiona por qué tomó tal medida, que esa medida está mal tomada y si estuviera fulanito él no lo haría de esa forma” (GE7).*

Otra entrevistada que comparte esta posición directiva, pero en la UR5 apuntaba coincidentemente:

*“Sí, porque todavía existe eso de que la mujer está para otra cosa, para lo administrativo. Como que, para ellos de diez mujeres, una se puede destacar en investigación. No es como con los varones, que vos tenes diez varones, y a los diez decís vamos a prepararlos en investigación” (PAE13)*

Finalmente, una oficial que trabaja en la UR2 decía:

*“Y sí, sí, más que nada en tropas especiales como las TOE o las fuerzas de investigación que son más grupos de choque o que están más expuestos a lo que es la investigación de...” (JE12)*

#### ***h. Experiencias de discriminación.***

Luego de conversar sobre estos puntos más generales acerca de la relación entre género y tareas policiales, se buscó volver sobre las experiencias directas de las entrevistadas en el trabajo policial. Se indagó si en el pasado o en la actualidad se habían encontrado con varones policiales (sean sus superiores o sus colegas) que impugnaran su capacidad de llevar adelante determinada tarea dentro del trabajo policial por el hecho de ser mujeres. También se exploró las reacciones que tuvieron ante este tipo de acciones por parte de compañeros y superiores.

El 57% de las mujeres policías afirmó haber vivido alguna experiencia de este tipo en el pasado, pero una gran mayoría, un 86%, sostuvo que en el presente ello no les ocurre.

En el caso de las mujeres policías que ocupan posiciones directivas -que tienen, en general, el máximo grado de antigüedad en la institución- el 86% afirmó haber vivido una experiencia de este tipo en el pasado y el 14% sostuvo seguir experimentándolo en el presente. Entre quienes ocupan posiciones intermedias, el primero de esos porcentajes se reduce marcadamente al 50%, mientras el segundo se incrementa levemente al 22%. Finalmente, entre quienes están en la base de la jerarquía policial, las suboficiales, los porcentajes son similares, 52% y 17% respectivamente.

En las narrativas de las entrevistadas sobre estas experiencias de discriminación en el pasado de sus trayectorias policiales se hace referencia a acciones y dichos tendientes a minimizar sus desempeños en el desarrollo de su trabajo, a excluirlas de participar en ciertas tareas o directamente a agredirlas, siempre por ser mujeres. También en algunas respuestas aparece la diferencia entre el pasado y el presente de las entrevistadas, señalando la existencia de una evolución positiva, una actitud fuertemente presente en los puntos precedentemente analizados en esta sección. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba al respecto:

*“Sí...antes sí, ‘vos quédate porque sos mujer’, queriendo hacer allanamientos... como queriéndome decir no, vos lo vas a arruinar... y si te necesitaban porque había una femenina ahí si te mandaban...”*

*E: ¿Le pasa algo semejante en el desempeño de su tarea actualmente?*

*No. Ahora yo soy jefe y cuando tenemos que salir a hacer allanamientos convoco a todo mi personal, no porque sea hombre, mujer, o así sea homosexual o lo que sea...el servicio se tiene que cumplir, vos te quedarás acá, el otro en la calle, todos tienen una tarea asignada, no hay diferencia para nadie.” (PAE5)*

Otra entrevistada que comparte este tipo de posición, pero en la UR1 relataba:

*“Si hubo una vez un jefe que me dijo que no me encontraba en condiciones para hacer ciertas tareas, entonces yo le dije que sí, que me encontraba en condiciones como cualquiera...eran tareas de sumariantes, porque era esa época en que yo era mujer y no podía ir a la calle, porque me iba a encontrar con ciertas situaciones que no iba a poder manejarlas porque era mujer, y entonces yo le dije ‘Que sí, que porqué mi compañero podía y yo no’. Me dijo que no, porque las mujeres no teníamos la misma fuerza que el hombre, así que me dejaron haciendo tareas administrativas” (PAE2).*

Por su parte, dos oficiales que se desempeñan en la misma unidad regional plantean relatos coincidentes:

*“Si cuando ingresé, si me han pasado situaciones...en su momento cuando estaba de oficial de guardia en un grupo especial, y yo era la única mujer, y uno de los superiores no estaba de acuerdo...trabaja de inhibirme siempre con preguntas, con situaciones, diciendo cosas ordinarias...o decirme: ‘bueno ahora ponerte a cocinar’, ese tipo de agresiones, que yo en su momento siendo muy joven me parecían un dialogo más pero que evaluándolo hoy veo que no era un dialogo más, es una agresión...y bueno estoy contenta de que me vine desde allá, porque al estar tan retiradas esas ciudades es como que si pasa, pasa...y bueno por ahí no todas las compañeras tenemos las herramientas para salir de esas situaciones...por ahí otra compañera se hubiese puesto mal o se hubiese puesto a llorar, yo como que escuche una palabra nomas y no me interesó...yo dentro del grupo me quise preparar para formar parte pero me dijeron que no, que en ese lugar me necesitaban solo como oficial de guardia, no como parte del equipo de patrulla ...yo lo sentí así que era por ser mujer” (PAE3).*

*“Sí...el caso que más tengo presente es el del jefe que tenía que fue mi instructor...era una pesadilla. Un tipo que no te hablaba bien ...Yo creo que él abusaba de su jerarquía para hacerte sentir mal por el sólo hecho de que sos mujer. Estaba viendo qué haces, en qué te equivocas... te controlaba todo... Me hacía sentir mal. No medejaba hacer mi trabajo, estaba ahí constantemente hostigándome. Esa fue la única experiencia que tuve, con él. Era así con todas las mujeres.*

*E:¿Cuántos años tuviste esa relación con él?*

*Como docente un año, como jefe un año hasta que me fui del lugar” (RE1).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR2 describía:

*“Sí, tal cual. Cuando yo entré, un compañero que tenía dos años más que yo, no sé qué vio y me dice ‘dale nena, ¿por qué no agarrás el trapo?’. Y le dije que él era igual de saludable que yo para agarrar el trapo. Y no se lo iba a permitir a él mandarme así porque tenía dos años más que yo. Pero sí mi primer tercio, cuando yo llegué a trabajar ahí, me pasó eso: estar de oficial de guardia y tenía mi superior de servicio que estaba ahí sin hacer nada, y me controlaba y me enseñaba, y mis otros compañeros patrullando. Una vez me dijo ‘son las once, nena, andá a pelar papas’.*

*Yo cocinaba, ponía la mesa, levantaba la mesa, lavaba los platos y después me mandaban a un servicio fijo con un móvil que no funcionaba, sola, hasta las 11 de la noche. Yo tenía 21 años. Que son cosas de aprendizaje, que yo digo que ahora se quejan de lleno porque antes era... pero sí, en ese momento sí, yo era la nueva, era mujer y era la que tenía que cocinar, la que tenía que... Me acuerdo que sonaba el teléfono, yo estaba cocinando, y él estaba al lado del teléfono y me decía ‘vení a atender el teléfono vos, porque vos estás de oficial de guardia’. Yo tenía que ir corriendo y atender el teléfono. Son cosas que ya no se viven, que ya no, al contrario. El superior de servicio está a la par de ellos, y ‘chicos ¿qué vamos a comer?’. A mí me decían ‘no, nena, andá a pelar papas’. Ahora como que esas cosas sí cambiaron” (PE13).*

Como decíamos, algunas entrevistadas señalaron que dichas experiencias también las viven en la actualidad de su trabajo policial. De este modo, una suboficial que se desempeña en la UR9 planteaba:

*“Sí, me ha pasado de estar a cargo del grupo en la cancha, el grupo anti tumulto. A eso lo tenes que demostrar, también. Tenes que taparle la boca a lo que dicen. Me ha pasado de estar en el grupo anti tumulto y escuchar ‘a esta la van a matar’, que ‘vamos a tener que cuidarnos de los de afuera y cuidarla a ella’. Y he terminado cuidándolos yo a ellos. Porque, como te decía, si somos seis varones y una mujer, el ataque va a ir al varón, no a mí. Entonces yo terminaba defendiéndolos a ellos, cuidándolos a ellos. Es lo que hablábamos hoy. Si ponen a un varón a cargo de un grupo, para una cancha, está todo bien, nadie dice nada. Ahora, si ponen a una mujer, todo el mundo dice ‘che pero esta sabrá algo’. ¿Y por qué no sabría, porque soy mujer?” (PE19).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la UR1 apuntaba:

*“Sí, sí, justamente lo venía hablando cuando venía para acá: hay personas que creen que por ser mujer no servís, sos inoperante, ignorante, insuficiente.  
E: ¿Te ha pasado?  
Sí... pero siempre digo lo mismo, que hablen lo que quieran. A mí ni me dan de comer, ni me pagan el sueldo ni vienen a hacer las 24 horas por mí. Manejate” (RE3).*

Y otra suboficial, que trabaja en la UR2 comentaba:

*“Sí, no manifestado pero sabes en las actitudes. Directamente no te tienen en cuenta. E: ¿Te pasa algo semejante en el desempeño de su tarea actualmente? Y yo sinceramente hasta hoy en día te lo digo con el tema del libro de guardia. Nome molesta hacerlo, pero me molestan las actitudes de que al día de hoy se tenga ese pensamiento. Es así, no le vas a cambiar el pensamiento a este superior” (RE17).*

En el terreno de las reacciones frente a estas actitudes discriminatorias, las entrevistadas dan cuenta de diversos caminos. En algún caso aparece una cierta resignación. De este modo, la última entrevistada citada señalaba al respecto:

*“E: ¿Cómo ha lidias con esta actitud discriminadora de los superiores? Te tenés que acostumbrar porque lamentablemente nosotras estamos conducidas por hombres, eso no va a cambiar, va a seguir. Entonces, por más de que grite, pelee o haga lo que haga la decisión siempre va a ser así” (RE17).*

Otras han tratado de que las trasladen a otro destino, como señalaban las entrevistadas PAE3 y RE1, cuyos dichos reproducimos más arriba. De este modo, buscaban no encontrarse en esos otros lugares de trabajo con varones policías que reprodujeran dichas actitudes y en ambos casos parecen haber tenido suerte.

Algunas entrevistadas sostienen que es inútil responder a los varones policías, concentrándose en hacer sus tareas de la mejor manera posible y en todo caso, demostrar su capacidad de estar “a la par” de sus compañeros, “en los hechos”. Así, otra de las entrevistadas apenas citada apuntaba:

*“E: ¿Cómo manejaste estas actitudes de discriminación? No lo hice. Eso es entraren un ida y vuelta que no tiene sentido. No voy a entrar en una pelea por eso” (RE3)*

Una oficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“Está en una demostrarlo que no es así y que podes hacerlo mejor que ellos. E: ¿Cómo lo has demostrado en tus experiencias? Tengo un compañero que decía que yo no era capaz de hacer un sumario como corresponde y hoy en día soy sumariante, hace 4 años que estoy y no fallo. Uno tiene que demostrar con hechos lo que dicen los demás de vos” (RE14).*

Sólo unas pocas entrevistadas han buscado impugnar activamente esas actitudes y discutir las, tanto cuando vienen de superiores como de compañeros, como vimos en algunos de los dichos precedentes. De este modo, la primera entrevistada que citábamos en este punto señalaba:

*“Una bronca tenía, pero bueno no hice nada y me quede, que voy a hacer...no podrías decir nada, era una orden y la cumplís...pero después me senté y le dije: “claro para preparar la comida del tercio, esperar, eso sí...ahora hacer allanamientos y esas cosas no...y no es así, si yo también concurso, soy chofer”. (PE5).*

### *i. Extensión de la discriminación a las mujeres en la policía santafesina.*

A continuación, volviendo sobre un plano más general, se les preguntó a las entrevistadas si consideraban que, actualmente, la discriminación por parte de los varones hacia las mujeres policías era algo que sucedía frecuentemente en la policía. El 39% de las entrevistadas respondió que esto no sucede en la actualidad, mientras un 37% señaló que es poco frecuente, pero existe y un 23% que es frecuente.

Entre las entrevistadas que ocupan posiciones directivas, quienes sostuvieron que no existe en la actualidad es una proporción semejante y casi ninguna sostuvo que resulta un fenómeno frecuente, mientras un 57% sostuvo que existe, pero es poco frecuente. Entre quienes ocupan posiciones intermedias, los porcentajes son similares a los de la totalidad de la muestra. Y entre quienes se encuentran en la base de la jerarquía policial, crece significativamente el porcentaje que afirma que la discriminación de las mujeres policíases un fenómeno frecuente (31%).<sup>26</sup>

En general, a la hora de afirmar la existencia de la discriminación - independientemente de la frecuencia- se hace referencia a la cuestión física de la diferencia con los varones como uno de los factores que opera como justificación y que en ciertos casos aparece ligado a imágenes de debilidad e inutilidad. Especialmente entre quienes sostienen la existencia de la discriminación, pero señalan la relativa escasa frecuencia, aparece también muchas veces la distinción con respecto a un pasado en que se encontraba mucho más difundida -coincidiendo con este tipo de visiones presentes en el resto de los puntos de esta sección. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

*“Hoy no veo tanto, en años atrás si, veía esto que te comentaba, que la mujer por su físico, porque es más chiquita, porque esto, está limitada a muchas situaciones y no se trata de eso. Por supuesto que la mujer tiene una contextura diferente al hombre, pero todo es compañerismo, por eso por ahí te mandan a trabajar a la calle con un acompañante, porque es obvio que en cuanto a la fuerza viste... pero me parece que no, hoy por hoy no lo veo, al contrario, veo que se están abriendo otros campos que por ahí veo. Si quedan algunos, son muy pocos. Son muy pocos los que todavía piensan que las mujeres no pueden. Yo te digo, las camadas de los más jóvenes trabajan a la par. Los chicos y las chicas se suben a móvil y las mujeres están a la par de los varones” (PE6).*

---

<sup>26</sup> Es interesante notar como en algunas respuestas de nuestras entrevistadas, emerge como un tema crucial la orientación sexual, pese a que la misma no fue objeto específico de indagación. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba al respecto: “El tema de la orientación sexual sigue persistiendo, algunos siguen diciendo: ‘Que quieres si son dos tortas’. Esta todavía eso, no es que se dejó del todo. Y lo que más choca es el gay....la clase social es como que se está aceptando un poco más, están aceptando, les cuesta pero están aceptando ...el tema del gay, lesbiana, y orientación sexual, es lo que más cuesta” (PAE2).

Por su parte, dos oficiales que trabajan en la UR1 apuntaban:

*“Creo que hay mucho machismo en la fuerza. Y ahora también porque está todo este tema de la violencia de género es como que... pero... creo que siempre fue así. Quizá ahora se vea menos pero siempre fue así.*

*E: ¿Por qué dirías que se ve menos?*

*Creo que ahora se cuidan un poco más” (RE1).*

*“No tanto como antes, pero sigue pasando. Se ve mucho menos, se siente mucho menos. Desde la época que yo ingresé hasta ahora... si te remontás 10, 12 años atrás cuando ingresé, sí había mucha discriminación. Y sólo por el hecho de ser mujer. Hoy en día no se ve tanto y, al menos, no lo muestran tanto. Quizá lo piensan, pero no lo muestran. Antes sí, no tenían problema en no darte tal función porque eras mujer, en no llevarte a tal lado porque eras mujer. Hoy en día te la dan, te dan las oportunidades...antes las mujeres no eran choferes, hoy tenes muchísimas en distintas áreas” (RE5)*

Una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba coincidentemente:

*“Primero y principal, por el simple hecho de ser mujer. De ahí, por considerar que no podemos hacer las mismas comisiones, que somos menos, que a veces hasta logran hacernos sentir menos. La contextura física, de no poder tener la duerza o capacidad de retener a una persona o si se produce un problema dentro de la comisaría... para mí es, no sé, el cuerpo de la mujer, la contextura de la mujer...Eso hace por ahí que el hombre sienta que la mujer es innecesaria, que no tiene la misma fuerza, la misma capacidad” (RE10).*

Algunas suboficiales se manifiestan en un sentido similar. Por ejemplo, estos dostestimonios de entrevistadas que se desempeñan en la UR2:

*“Sí y por el solo hecho de ser mujer, ellos se creen más capacitados. La mujer se queda adentro porque pareciera que no está capacitada para ir a la calle o hacer ciertos trabajos”. (RE17)*

*“No, solamente por el hecho de ser mujer, porque le falta fuerza, a veces por la custodia de un hombre, qué se yo, mi marido tiene 30 años y es el doble que yo. Me lleva cinco años y yo soy re chiquita al lado de él. A lo mejor por la distinción de cada uno, se creen superiores” (JE14).*

O esta otra entrevistada que trabaja en la UR8:

*“En algunos lugares sí. Yo te contesto desde un lugar que veo muy poco, o tal vezno estoy pendiente de eso, pero sí a veces lo he notado. Creo que más que nada porque ellos consideran que no estamos aptas para hacer lo que ellos hacen, por el solo hecho de ser de distinto sexo” (GE20).*

Como señalamos precedentemente, a la hora de evaluar la extensión actual de la discriminación a las mujeres en la institución policial y al relatar las propias

experiencias de discriminación en la trayectoria profesional, suele aparecer una contraposición entre el presente y el pasado que traza una evolución de carácter positivo.<sup>27</sup> En las entrevistas realizamos una pregunta explícita al respecto, para delimitar si las mujeres policías consideraban que el grado de discriminación hacia ellas había cambiado en los últimos años. El 17% negó que haya algún tipo de discriminación de este tipo. Como vemos se trata de un porcentaje sensiblemente menor al que registrábamos en el punto anterior. El hecho de pensar en términos de cambio a lo largo del tiempo lleva a las entrevistadas a manifestarse menos radicalmente acerca de la inexistencia de este fenómeno. Luego, el 58% sostuvo que la discriminación disminuyó sustancialmente, el 15% que disminuyó, pero muy poco y el 8% que no disminuyó en absoluto. El 23% que tienen miradas más críticas en este punto -las dos últimas opciones- parece corresponderse con el mismo porcentaje que afirmó que se trata de un fenómeno frecuente en la actualidad en el punto anterior. Un cuarto de las mujeres policías tienen por tanto una visión marcadamente negativa sobre este punto.

Entre las entrevistadas que ocupan posiciones directivas el 71% afirmó que en los últimos años disminuyó la discriminación hacia las mujeres en la institución policial, un porcentaje sensiblemente mayor a la media. Entre los cuadros intermedios ese porcentaje desciende al 55% y entre las suboficiales al 62%.

Las razones planteadas por las entrevistadas para señalar la existencia de una disminución significativa de la discriminación a las mujeres en la institución policial son variadas. Por un lado, algunos testimonios refieren al hecho del incremento del volumen de mujeres dentro del personal policial, que trae aparejado que más mujeres ocupen posiciones de autoridad así como desempeñen distintos tipos de tareas dentro del trabajo policial. Esto a su vez suele asociarse a un cambio subjetivo en las mismas mujeres policiales y al despliegue de luchas al interior de la estructura institucional contra dinámicas discriminatorias. De este modo, una oficial que trabaja en la UR1 relataba:

*“Va cambiando todo, las formas de vida van cambiando y porque las mujeres van subiendo de niveles en la policía. Antes tenías un 15% de mujeres en la policía y hoy prácticamente estás en el 50% y con todas las posibilidades de pasar la cantidad de varones. Quizá antes éramos pocas, éramos más calladas y no podíamos demostrar que podíamos hacer prácticamente las mismas funciones. Y el machismo era muy fuerte. Venimos y vivimos en una sociedad muy machista, muy prejuiciosa. En algo tan simple como decirte que cuando ingresé no había mujeres chóferes, no había, ni siquiera sé si en tránsito había. E: Entonces ¿crees que el grado de discriminación de las mujeres policías ha cambiado en los últimos años?  
Sí. Ojo, quizá lo piensan pero no lo muestran” (RE5)*

---

<sup>27</sup> Este elemento también lo hemos visto presente en otros puntos de esta sección al referirnos a la asignación de tareas dentro del trabajo policial y el peso del hecho de ser mujer y, por tanto, a la existencia de tareas identificadas como propias de los varones o propias de las mujeres policías.

Otra oficial que trabaja en la UR2 apuntaba por su parte:

*“Sí, no hay tanta discriminación como antes. Vamos evolucionando. También hay muchas mujeres policías, vos ves las chicas de infantería o de comando que se ponen a la par del hombre. No es como antes, que éramos el sexo débil” (JE13).*

A su vez, una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional señalaba:

*“La mujer hoy por hoy no se deja discriminar. Antes la mujer era más sumisa, más del tipo ‘me quedo callada’, dejar que la basureen y le digan cosas. Hoy la mujer no se va a quedar callada. No se deja faltar al respeto. Adquiere su lugar, busca su lugar. No creo que la mujer sea discriminada hoy por hoy. Hoy la mujer tiene voz. Antes no la tenía, tenía que quedarse callada porque sino pierde el trabajo.*

*E: ¿Por qué decis que esto pasa “hoy”?*

*Porque se ganó el lugar, la peleó de tal manera que no se va a dejar basurear. Hoy gracias a Dios tenemos muchos derechos las mujeres que antes tal vez lo teníamos pero que no se utilizaban. Te hablo fuera de lo que es la policía: vos no ibas a denunciar a tu esposo. Hoy la mujer denuncia, antes se dejaban pegar, pasaban esa relación toda su vida porque era tabú, pecado separarse del marido. Hoy no. Y lo mismo pasa dentro de la fuerza: vos no te vas a dejar basurear. Y las generaciones también cambiaron, hoy venimos a comernos el mundo y no nos vamos a dejar pasar por encima. La vamos a pelear. Capaz nos ganen, pero la batalla se la vamos a dar. [...] Y tenes la herramienta de que, si te sentís maltratada y todo, tenés la denuncia” (RE3).*

En este último testimonio aparece claramente la conexión entre el adentro y el afuera de la institución policial. La referencia a cambios sociales, políticos y legales más amplios y al rol del movimiento de mujeres impulsándolos es también relativamente frecuente en el discurso de las entrevistadas. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba:

*“No sé si tanto, creo que la sociedad en general fue cambiando entonces se tuvieron que ir adaptando, pero en el marco de lo que es la política nuestra no se modificó nada, simplemente es una cuestión de que es una policía más social y se tiene que adaptar a como viene la sociedad actual” (GE7).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino afirmaba:

*“La mentalidad de las personas fue cambiando. También tuvo que ver algunos movimientos que hubo, las leyes que se han aprobado, fue todo un proceso” (PE6).*

Una oficial que trabaja en la misma unidad regional, decía al respecto:

*“Calculo que con todo lo que está pasando en la sociedad, a la mujer se le da otro lugar, y en esta era, yo calculo, que no son tan machistas. Veo entre los compañeros...” (PE9).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en el mismo destino, señalaba:

*“Nos incluyeron en un montón de oficinas o de trabajos que antes no hacíamos. La calle, claramente.*

*E: ¿a esto lo ves en un cambio externo a la policía?*

*Sí, totalmente, desde la política. Porque en sí, el cambio nuestro viene desde la política. La política es la que nos establece, entonces desde el cambio político, ya una vez que... Para hacer un cambio en la fuerza vas a tener que pasar por lo político. Y gracias a Dios está sucediendo, así que bien.*

*J: Cuando decís "la político", ¿decís las autoridades policiales, o lo pensás en un sentido más de "la política en general"?*

*No, la política en general, por ejemplo, el gobernador, el ministro de seguridad, que dan la posibilidad de que haya un cupo más amplio de mujeres, o haya igualdad de 50 y 50” (JE16)*

También es posible observar en algunas entrevistadas el papel que ha tenido en la disminución de la discriminación de las mujeres al interior de la policía, la existencia de espacios en los que este tipo de situaciones pueden ser denunciadas y que generan consecuencias reales para quienes las llevan adelante. De esta manera, una oficial que trabaja en la UR1 apuntaba:

*“Hay un montón de instituciones que ahora respaldan a cualquier persona que se sienta discriminada, sea mujer o sea hombre. Entonces no, no se van a animar a hacer semejante cosa sabiendo las consecuencias que pueden llegar a tener.*

*E: ¿Crees que antes sí sucedía?*

*Antes de que existan esos lugares para hacer denuncias o pedir ayuda, sí, lo más seguro es que haya existido” (PE4).*

Otra oficial que se desempeña en UR5 planteaba coincidentemente:

*“Es como que se está dando más importancia a las Direcciones que se crearon, a todo lo que es violencia de género. Entonces, es como que se están poniendo en caja. Antes pasaba todo esto y se callaba. Hoy por hoy se sienten más contenidas, como que hay lugares que las van a proteger. Están utilizando esos medios y eso hace que los que ejercían esos tipos de violencia se vayan acomodando” (PE18).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en UR9, decía:

*“Todos tenemos los mismos derechos, somos todos iguales en todos los ámbitos de la vida. Tienen que cambiar la cabeza porque te quedas afuera. Aparte por las leyes. Es decir, hace un tiempo un atrás, si un compañero o un jefe se te insinuaba, te acosaba, te tocaba o lo que sea, eso quedaba ahí porque vos no podías hacer nada porque era una cultura machista. Hoy lo dejás sin trabajo. Hoy me escuchan a mí, como mujer... Me van a escuchar a mí, la víctima. Entonces, tienen que cambiar sí o sí. No les queda otra, sino van a perder. Ahora se tienen que cuidar más. No se si en la intimidad de sus hogares siguen pensando igual. Acá, tienen que cambiar la mentalidad porque van a perder, se van a quedar sin laburo. Tienen que empezar a cambiar la cabeza*

*porque, en sí, el sistema funciona y está genial. Pero hay gente que todavía sigue pensando en el 1800 y bueno. Pero esa gente cada vez es menos” (PE19)*

Y otra suboficial que trabaja en la UR2, por su parte, afirmaba:

*“Disminuir sí, porque han pasado muchas cosas. Si vos sos varón y me haces algo a mí, yo voy y te denuncio. Te la hago corta. O como han sufrido mis compañeras acoso, voy y te denuncio, no me importa tu jerarquía, que me manden a otro pueblo o lo que sea, yo voy a seguir siendo policía y a la carrerano me la van a quitar por una denuncia. Gracias a eso, a que se puede denunciary que se escucha, ha disminuido” (PE17).*

Asimismo, más allá de estos espacios institucionales, las entrevistadas identifican la existencia de una serie de políticas orientadas a disminuir las desigualdades entre mujeres y varones policías en su tránsito por la institución policial. En tal sentido, dan cuenta de decisiones que garantizan el ingreso de una mayor cantidad de mujeres a la policía, la posibilidad de participar de los procesos de ascenso, la designación de mujeres en puestos operativos, así como el nombramiento de una mujer como jefa de la policía. Así, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

*“Sí, tal vez al principio cuando yo era nueva ponele eran todos jefes varones, pero después por las políticas fue cambiando esto, a la mujer se la fue equiparando, fue cambiando” (GE6).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR1 apuntaba al respecto:

*“Y creo que en esto de incluir más mujeres en la policía y en los cargos eso es, al menos, algo bueno. No es lo mismo que seamos 20 a que seamos 100, mientras más seamos, más fuerza vamos a tener. (...) Entonces, sí, me parece que incluir más mujeres, motivar más mujeres, haber puesto una femenina al frente, considerando que haya una buena intención, mostrar que le dan la oportunidad” (RE5).*

Otra oficial que, en cambio, se desempeña en la UR2 afirmaba coincidentemente:

*“El que más se nota es que haya una mujer policía asumiendo el cargo de jefe. Ese fue un cambio muy fuerte dentro de la policía: nos respalda a nosotras y nos hace sentir diferentes. Hay cambios dentro de las funciones, los cargos... te doy un ejemplo: hace un par de semanas fui a un servicio de cancha y la encargada del operativo era una mujer. Es un operativo grande, se despliegan muchos policías y ella era la encargada. Darle la responsabilidad a la mujer y que ella demuestre lo que es capaz de hacer es un cambio y se tendría que seguir haciendo” (RE10).*

**j. Evaluación acerca de si las mujeres son más profesionales y responsables que los varones en el trabajo policial.**

En diversas investigaciones empíricas con mujeres policías en distintos contextos culturales se ha constatado la fuerte presencia en sus visiones de una imagen de sí mismas como más profesionales y responsables que los varones policías. Se les pidió a las entrevistadas que manifiesten su acuerdo o desacuerdo con dicha afirmación. El 69% sostuvo estar de acuerdo. Esta importante proporción de respuestas afirmativas es un poco menor entre quienes ocupan posiciones directivas (60%), pero es relativamente similar en el resto de los grupos de acuerdo a la posición en la jerarquía policial.

Consultadas sobre los motivos por los cuales acuerdan con la referida afirmación, identificamos una serie variada. Entre ellos, el más difundido sugiere que las mujeres policías tienen un mayor compromiso con el trabajo que realizan. Esto se puede traducir en un mayor apego a las reglas, en estar más atentas a los detalles, en sopesar las consecuencias del accionar policial antes de actuar y ser más capaces de buscar soluciones a los problemas. Una entrevistada que ocupaba una posición directiva en la UR2 decía al respecto:

*“Son más pensativas las mujeres. A lo mejor en alguna situación que se te puede ir de las manos, como un procedimiento, la mujer puede llegar a pensar un poquito más. Ha pasado que tenemos personal policial femenino y exonerado de la policía por decisiones mal tomadas, o porque se dejaron llevar por el momento. Porque todos somos seres humanos y son cinco minutos que tenés para reaccionar. Depende el proceso, porque podés reaccionar ya y está bien, y si lo hubieses pensado capaz que... pero la mujer es un poquito más pensativa sobre qué vendrá después, qué consecuencias. Yo soy de las que siempre pensé en mis hijos, en las consecuencias que les podría traer a ellos” (JE3).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR9 decía en este sentido:

*“Sí. Los hombres son despistados, no prestan atención en los trabajos de sumariante, por ejemplo. Los hombres toman la denuncia y la dejan ahí. Las mujeres toman la denuncia, hacen inspección ocular, croquis, lo que hay que hacer. El hombre la deja y se va a la calle y por ahí se olvidan de las denuncias. Les falta un toque de responsabilidad” (RE19).*

Finalmente, una suboficial que se desempeña en la UR2, afirmaba:

*“Sí sí, en los dos tercios que yo estoy la superior de servicio es mujer. Inclusive en uno de los tercios hay un masculino que tiene más antigüedad, más cargo, pero no es superior de servicios. La superior de servicio es mujer. La mujer llega, pregunta cuántos detenidos hay, se fija en la carpeta, anota todo, se fija en todo. Las mujeres podemos hacer veinte mil cosas al mismo tiempo, ellos no” (RE16).*

Entre las entrevistadas que revisten en los cargos directivos, encontramos que la idea del mayor compromiso con el trabajo policial se traduce en que en general las mujeres no participan de los circuitos ilegales en la misma medida que sus compañeros varones. Porejemplo:

*“Te doy un ejemplo, tenía una chica acá que fue jefa de una dependencia dentro de la inspección, donde siempre hubo hombres. El presidente comunal, que fue elegido varias veces, acostumbrado a manejar hombres, estaba acostumbrado a tener todo tipo de accesibilidad a las cuestiones de seguridad. Dos jefas hay ahí, las dos son compañeras, son jefas de diferentes cosas, pero las dos son jefas. Y él siempre me remarcaba eso, lo jodida que eran las mujeres para trabajar. No jodidas de complicadas, sino por lo correctas que eran ellas. Varias veces me lo han remarcado. La mujer tiene otra impronta, es más correcta. Una pavada, pero capaz que el hombre es más accesible a algo y la mujer no, si no corresponde es no y se terminó. Eso sí, de todos los casos que vi, de todas las compañeras que tuve, lo afirmo. Puede haber alguna desviada pero nunca la vi o nunca me enteré” (PE7).*

Independientemente de las maneras en las que pueda traducirse ese mayor compromiso con el trabajo policial por parte de las mujeres policías, circula entre las entrevistadas la idea de que aquello responde a una suerte de ‘esencia’ femenina. Es decir, para las entrevistadas habría algo ‘natural’ en las mujeres que las hacen más responsables y que asocian a la maternidad. En esta dirección, señalaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1:

*“las mujeres somos más detallistas, somos más vamos a hacerlo así...yo creo que, por nuestra esencia, por nuestra forma de ser somos así, tenemos esa alma de ser madres, de tomar decisiones en esto y en lo otro, ya nuestra esencia es así” (PAE2).*

Una oficial que trabaja en la UR2 apuntaba en forma coincidente:

*“Te doy un ejemplo: hago las tareas con mi hijo y quiero que todo salga perfecto, que todo quede como tiene que quedar. En el trabajo es igual: la mujer trata de que no haya ningún error, de no equivocarse en nada. Uno por ahí es más paciente y se permite estar más atento a muchas cosas, pero creo que así es la naturaleza de la mujer, de que todo tiene que salir bien, perfecto, que es así. Entonces sí, creo que la mujer es mucho más responsable” (RE10).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR9 decía coincidentemente:

*“Sí, pienso que sí. Es más meticulosa, más ordenada. Es como que el típico rol de mujer que estamos en todo, el hombre capaz es medio que se ocupa de una cosa y nada más. Es como la mamá, vos cuando sos mamá tenés tu marido, tenés tus hijos, es como que haces todo y no te pesa, y lo haces” (GE19).*

**k. Evaluación acerca de si el stress en el trabajo policial es experimentado por las mujeres policías en la misma forma que los varones policías.**

En relación con el punto anterior, las entrevistadas fueron consultadas si consideran que el estrés que implica las exigencias del trabajo policial es experimentado en la misma medida y de la misma forma por las mujeres policías que por los varones policías. El 46% de las entrevistadas considera que el estrés laboral no es experimentado de la misma manera por las mujeres que por los varones dentro de la policía. La proporción de las respuestas negativas es mayor entre quienes revisten en las jerarquías intermedias (51%) y menor entre quienes revisten en las jerarquías más bajas (36%).

De acuerdo a las entrevistadas que se inclinaron en esta dirección, el estrés laboral es experimentado con más intensidad por las mujeres policías que por sus compañeros varones. Consultadas por las razones, encontramos que enfatizan el impacto que tienen las tareas de cuidado y domésticas en sus desempeños laborales. Es decir, para un número importante de las policías la responsabilidad de estar a cargo de sus hijos y sus hogares, sumada al mayor compromiso con las tareas policiales, genera una carga de estrés que es más pesada. Así, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 apuntaba:

*“No, siempre es más estresante la vida de la mujer. En general, cuando tienen hijos. La vida de la mujer policía es muy estresante, muy complicada. Muy. Se nos hace muy difícil. Yo las veo que están siempre, pero es muy difícil. Inclusive acá, chicas del comando que tienen hijos chicos y vos las ves que reniegan, las escuchas, comentamos cosas, porque no dejamos de ser mujeres y no dejamos de ser compañeras, y estamos todas iguales. Es muy complicado ser madre y más en esta profesión, pero se puede.*

*E: ¿Vos crees que es más estresante por las dificultades de compatibilizar las tareas de cuidado con el trabajo, más que por lo que pasa dentro del trabajo?*

*Es dentro del trabajo, está dentro de lo normal y que vos sabes que puede llegar a pasar. Pero tener que lidiar, no tu vida sino tus hijos, la crianza de tus hijos con el trabajo, eso es lo más estresante para la mujer.*

*E: ¿Para los hombres eso no es un factor de estrés?*

*No, porque ellos siempre tienen a la mujer en la casa, las abuelas, las tías. Lo vi siempre, para ellos es todo más tranquilo porque alguien siempre se hace cargo. Ellos siempre están desligados de sus hijos” (PE7)*

Otra entrevistada que comparte posición, pero en la UR2, por su parte, señalaba:

*“No, hay más mujeres, o sea, hay varones también, pero es como que yo creo que el estrés más laboral es por el tema de tener una familia, y sobrellevar todo junto. El trabajo, después tu casa, y como que te estresa, te tira abajo. Y ahí es cuando vienen las carpetas psicológicas y todo eso, y algunos es como que están mal realmente porque tienen otros problemas personales, es difícil por ahí separar el trabajo de lo personal. Hay personas que es como que pueden separar el trabajo de lo personal. Pero hay otras que no, y es como que explotan y tienen que pedir una licencia psiquiátrica, y bueno ahí ya perdés años, pero bueno si ahora se ve más los varones también, pero ahora era más las mujeres que vos veías que llegaban a ese extremo de decir no doy más. Pero por ahí vos le dabas una licencia y fijate a ver si podés solucionarlo, y sino bueno” (PE5).*

Y una suboficial que tiene el mismo destino, afirmaba coincidentemente:

“No, yo creo que por ahí las mujeres nos estresamos más por eso de estar pensando constantemente todo, o, no sé, quizás el hecho de la casa: de mantener la casa y mantener el trabajo. Quizás las mujeres nos estresamos más que los hombres” (JE5)

Encontramos también argumentos que sugieren que las mujeres experimentan las exigencias del trabajo policial de manera más estresante. Esto se debe, en líneas generales, a que las mujeres deben estar alertas ante las posibilidades de atravesar situaciones de acoso y maltrato o porque deben demostrar permanentemente que están capacitadas para desempeñar el trabajo en el que fueron designadas, frente a los varones policiales. De esta forma, decía al respecto una oficial que trabaja en la UR5:

“Viste que uno es mujer y ya se hace un mundo por todo. Como que llegas más estresada. Por ejemplo, tenés que hacer un informe y ya te agarra el estrés de que tenés que hacer un informe y que no se te pase ni un detalle, desde que no des lugar a la confusión, irte y pensar si lo habrás hecho bien, si me va a faltar algo, si me van a llamar. Eso” (PE18)

Otra oficial que se desempeña en la UR1 planteaba coincidentemente:

“Sí, las noto mucho más sobrecargadas que ellos. Ellos llegan y ya tienen todo hecho. En eso veo diferencia.  
*E: Claro, más por lo que pasa afuera que por lo que pasa adentro de la policía...*  
Después, bueno, adentro, la mujer... siempre hay galanes en la policía, te tenes que aguantar ciertas cositas, y llega un momento en el que vos decir ‘bueno, basta’. Que te dicen ‘¿Cuándo podemos salir?, ¿cuándo podemos hablar?’, no le va a pasar a un hombre eso. No te digo que sea acoso, pero si esa sensación de incomodidad. Eso si se ve. Eso estresa y cansa” (PE4).

Y una oficial que trabaja en la UR2, por su parte, afirmaba:

“El trabajo genera más estrés porque tenés que esforzarte por todo el doble. Cuando empiezo a trabajar tengo que demostrar que yo se me cuidar sola. Que me puedo cuidar yo y que lo puedo cuidar a él. Me llevo mucho tiempo eso. Mas todo el estrés que uno trae de su vida personal” (PE8).

Un número muy contenido de entrevistadas considera que, limitándose a lo estrictamente laboral, los varones policías sufren más estrés que las mujeres. De este modo, apuntaba una oficial que trabaja en la UR5:

“Creo que los varones se toman más... a ver, como que si fuera el fin del mundo. Creo que su problema es el más grave. Lo piensan así, por la experiencia que tengo con mis compañeros, ¿no? Y que la mujer trata de... es más pensante en ese sentido, se lo toma de otra manera, se lo toma con más calma. Creo que hay diferencias, en eso sí” (JE18).

Otra oficial que trabaja en la UR2 señalaba coincidentemente:

*“Ellos tienen más factores de riesgos porque los ponen en ciertas zonas, son más mandados. Nosotros tenemos estrés, pero entiendo que debe ser por todo lo que uno lleva atrás, familiar, los hijos, el trabajo sería la gota que rebalsa el vaso. Pero sí, genera estrés. Calculo que más lo tienen ellos por los riesgos que tienen y las zonas en las que los ponen, pero nosotros tenemos otras responsabilidades” (PE10).*

Y una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional, por su parte, afirmaba:

*“Quizá el hombre se estresa más... mayormente es la responsabilidad del hogar. Sabe que, si pierde, un hogar depende de él. Llega a tener un accidente y tiene que estar parado por meses, no puede hacer servicios adicionales y carga con todo eso. Una mujer, bueno, algunas somos madres solteras, pero hay otras que tienen el respaldo de un hombre y cuentan con eso, entonces por ahí están más light. Pero dependen los casos” (RE6).*

Quienes entienden que el estrés laboral es experimentado en la misma medida y de la misma forma por varones y mujeres policías, sugieren que las exigencias laborales son las mismas para ambos. En consecuencia, el mayor o menor estrés que experimenten los y las policías dependerá de las herramientas con las que cuenten para lidiar con ello y no por ser mujeres o varones. Así, una entrevistada que ocupa una posición directiva en UR1 decía:

*“Si lo llevamos igual, todos igual porque todos tenemos muchas exigencias de trabajo, tenemos mucho compromiso con la gente...tenemos que andar en la calle...la exigencia la tenemos en todo lugar...el estrés es por igual” (PAE2).*

Por su parte una oficial que se desempeña en la UR2 decía:

*“Sí. Sí. Es muy cansador el laburo nuestro, y más que nada para la gente que vive haciendo adicional porque la plata no le alcanza, y es mucho. Es su mayoría han sacado carpetas psicológicas por eso” (JAE12).*

Y una suboficial que comparte destino, afirmaba coincidentemente:

*“Sí, sí, considero que sí. A unos les afecta más, a otros menos, pero eso es una cuestión de personalidad de cada uno también y cómo sobrellevamos la situación. Porque quizás tenemos la misma situación nosotros dos, pero a mí me va a afectar de una forma por mi personalidad y a vos de otra. Capaz que a mí no me pasa nada y vos por dentro estás que sos una bola de nervio, porque también hay que ver los problemas que tenemos atrás, y los vamos sumando, sumando. Es cuestión de personalidad” (JE16).*

**1. Opinión acerca de si en tanto mujer aporta un estilo y unas cualidades diferentes al trabajo policial.**

En otras investigaciones empíricas en diferentes contextos culturales se ha observado que muchas mujeres policías consideran que aportan un estilo, unas cualidades diferentes al trabajo policial, algo que asocian al hecho de ser mujeres. Se les planteó esta idea a nuestras entrevistadas a los fines de que expresaran si se encontraban o no de acuerdo con la misma. El 52% de las entrevistadas afirmaron que lo hacen. Esta proporción es marcadamente superior entre las entrevistadas que ocupan posiciones directivas (73%) y desciende a medida que descendemos en la escala jerárquica de las entrevistadas (56% para los estratos intermedios y 32% para los estratos bajos).

En líneas generales, el estilo particular que aportan las mujeres al trabajo policial es asociado por nuestras entrevistadas que respondieron en esta dirección al mejor trato y la mayor disposición al diálogo. Para las entrevistadas, las mujeres brindan un mejor trato al personal policial, sean sus pares, superiores o subordinados, buscando generar así un mejor clima laboral. Del mismo modo, brindan un trato más humano y empático a la ciudadanía en sus interacciones cotidianas, con el objetivo de aportar a la solución de los problemas y disminuir la escalada de posibles conflictos. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 decía al respecto:

*“Uno va transmitiendo lo que formó. Yo formé esa brigada 10 años, y eso es lo que quiero hacer ahora con la Agencia de Investigación Criminal: que la gente pueda ir tranquila a hablar con total soltura, y quedarse relajada y en confianza de que un policía lo está escuchando y que va a tener una solución. Aunque su problema no tenga solución, lo que tenemos que hacer es escuchar. Si uno escucha a una víctima de un delito, es importantísimo, no que esté dando vueltas, o que tres o cuatro horas esperando. Eso es un estilo y es lo que quiero hacer. Lo que hice en la Brigada hacerlo en la AIC. Aparte ya todos me conocen. Yo puedo escuchar a todos, pero si cometemos un error que es doloso, bueno...en eso soy implacable” (JE6).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino, puntualizaba:

*“Sí, se pueden aportar cosas distintas. En un trato más... en no ser tan rígido. A nosotros nos enseñan la división entre lo que es un líder y lo que es un jefe y a nosotros en un momento nos dijeron bueno ustedes tienen que ser jefes y bueno la mujer tiene mucho esto de ser líder. Tener más empatía, eso quizás al hombre le cuesta más” (G-7).*

Por su parte una oficial que trabaja en la UR8, señalaba coincidentemente:

*“Particularmente yo lo veo hoy en mi función como superior de servicio, mis compañeros de mi tercio que por ahí han pasado por otros superiores de servicio también, se sienten más cómodos quizás trabajando conmigo porque, no es que soy permisiva, sino que voy viendo cómo se van sintiendo en el día a día del trabajo y los voy acomodando. Quizás lo veo ahí que ellos se sienten cómodos laborando conmigo” (JE19).*

Finalmente, planteaba en el mismo sentido una suboficial que trabaja en la UR1:

*“Por ahí sí, yo creo que es diferente el trato del hombre con las personas y la mujer con las personas. La mujer trata más de ver si la otra persona está intranquila, calmarla si es que está alterada; busca la manera de que la otra persona esté cómoda. En cambio, el hombre es así y es así, por ahí es más chocante el trato de hombre que el trato de mujer” (JE5)*

Un número más contenido de entrevistadas sugieren que las mujeres son más exigentes con el personal que tienen a cargo y ordenan sus equipos de trabajo de manera más firme bajo la amenaza de la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de las órdenes impartidas. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba al respecto:

*“Te puedo dar un ejemplo. Al anterior no le gustaba sancionar y yo, si vos incurrisen una conducta que es inapropiada si recurro a la sanción que corresponde. Primero le voy a llamar la atención a ese personal. Si no se acomoda a los lineamientos, va a seguir acumulando faltas administrativas. Eso es lo que lleva a que el jefe imponga su autoridad o no.*

*E: Vos te manejas a través de sanciones*

*Sí, con el personal con el que, hablando, no se puede. En primera línea, sí, se los escucha, se los contiene, vemos como los podemos ayudar. Pero si no cumple con lo hablado, de dama a caballero, no queda otra que recurrir a las sanciones administrativas, como corresponde” (PE6).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR5 decía coincidentemente:

*“Me ha costado amistad por ser como soy en el trabajo, por ser exigente, creo que es una cuestión que en otros momentos o en otras circunstancias he visto cómo, porque sos jefe y tenés una relación de amistad fuera con un compañero de trabajo, más de una vez dejan pasar cuestiones que, por ejemplo, no he dejado. (...) No confundo relaciones de trabajo con relaciones de amistad fuera del trabajo. He perdido un par de amistades que he tenido dentro de la policía por cómo soy: exigente. Y creo que eso es una cuestión que uno impone” (JE18)*

### ***m. Evaluación del grado de apoyo por parte de los varones a las mujeres policías en el marco del desarrollo de sus actividades cotidianas.***

Por otro lado, las entrevistadas fueron consultadas puntualmente si, cuando en el marco de sus tareas policiales han tenido o tienen que realizar actividades en las que también participan varones policías, consideran que los mismos las han apoyado o apoyan del mismo modo en que lo hacen con sus colegas varones. Esta es una situación específica en la que sería posible registrar una práctica de discriminación que, a su vez, podría tener serias repercusiones. Sin embargo, la gran mayoría de las mujeres policías, el 90%, respondió que los varones policías las apoyan en el desarrollo de sus actividades cotidianas de igual modo que lo hacen con sus colegas varones. Y esta altísima proporción es independiente del lugar que las mujeres policías ocupen en la jerarquía de la institución policial.

Podemos identificar en las explicaciones que las entrevistadas proveen, dos maneras diferentes de interpretar ese apoyo. Por un lado, como una manifestación del compañerismo entre policías, independientemente de si son varones o mujeres. Es decir, como un deber de apoyarse mutuamente en la tarea policial cotidiana, especialmente cuando se está frente a algún peligro. De esta manera, señalaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2:

*“Sí, no he tenido problemas. En estos últimos años que he estado de jefe y estuve a cargo de operativos con compañeros, me he sentido apoyada por ellos. Incluso si he necesitado ayuda he contado con mis compañeros. En ese sentido, no puedo decir nada” (RE8)*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR8 planteaba coincidentemente:

*“No me ha pasado [que no la hayan apoyado]. Las veces que he pasado situaciones, han estado mis compañeros. Al estar con un compañero solo y pedir apoyo, han venido enseguida al escuchar que una compañera les está pidiendo apoyo, se te vienen todos. Tus compañeros, los que no son tus compañeros, los de las comisarías. El solo hecho de escuchar que una compañera esté pidiendo apoyo, no importa si la querés, si no la querés, si te cae mal. Me ha pasado de escuchar a gente que no es santo de mi devoción, pero si necesita apoyo somos todos iguales” (PE19).*

Y, por su parte, una suboficial que trabaja en la UR1 planteaba:

*“Lo que tiene la policía adentro es que por ahí somos muy de apoyarnos, en el momento que hay una situación de riesgo sí, el mismo trabajo te lleva a que te duela lo que le pasa a un compañero o que agotes todos los recursos para ayudar a un compañero. No importa si te odias con el otro, pero en el momento de riesgo estás” (GE5).*

Por otro lado, ese apoyo puede ser interpretado como una expresión “paternalista” en el sentido de que corresponde a los varones cuidar y proteger a las mujeres. Este posicionamiento da cuenta de una desigualdad entre varones y mujeres, ubicando a aquellos por encima de éstas, entendiendo que las mujeres son más débiles, más frágiles, y no pueden cuidarse por sí mismas. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1, planteaba muy gráficamente:

*“Sí, ellos te cuidan, salen a un operativo o algo, nosotras nos sentimos respaldadas por cuerpo. Te dicen ‘espere señora, que nosotros vamos a entrar’. Creo que es igual, pero es como que los hombres no se dejan cuidar por otro hombre. Es como que te cuidan porque somos mujeres. Porque somos mujeres es que siento que nos cuidan más” (PAE2).*

Una oficial que trabaja en la UR8, por su parte, señalaba:

*“Sí, incluso un poco más, porque ellos nos ven como mujeres a las que tienen que cuidar dentro del grupo. Dentro de la policía no vayas a tocar a una mujer porque ahí vas a tener problemas, nos defienden demasiado los hombres” (GE2)*

Y una suboficial que se desempeña en la UR2, apuntaba en el mismo sentido:

*“Sí. Quizás un poco más. A veces, no sé cómo darte un ejemplo, para ir a requisar a una mujer, y va una mujer policía a requisarla, y el hombre como que se impone ahí ‘hacelo así, hacé esto’, siempre cubriendo a la compañera por el mismo hecho que te digo: a veces la ven a la mujer más débil, y entonces el hombre impone la fuerza de él, como un cuidado” (JE14)*

Entre las entrevistadas que respondieron negativamente, resaltan que los varones prefieren no trabajar con mujeres justamente porque deben cuidarlas y que entre ellos existen unos vínculos que son inaccesibles para las mujeres. Una oficial que trabaja en la UR2 decía en esta dirección:

*“No, no, es distinto. El trabajo es distinto el varón con el varón se manejan de distintas maneras que al trabajar con una mujer. Cuando trabaja con una mujer trabaja de distinta manera que, con un varón, creo no... Es como que... no siente, como que no siente a la misma altura viste, al estar con una mujer que con un varón. O sea, como que están más jugados de varón con varón que con una mujer” (PAW7).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino, a su vez, afirmaba:

*“Y... no sé, con decirte una persecución o un enfrentamiento, la mujer siempre va a estar de menos. La mujer para esas situaciones críticas o de riesgo no es tan necesaria. Sí se nota ahí, que todo el trabajo lo tienen que hacer ellos, que el que estás medio expuesto es el hombre, que a la mujer hay que cuidarla, hay que protegerla más y esos planteos siempre están - de tener que cuidar más a la compañera que hacer su propio trabajo” (RE10)*

#### ***n. Evaluación del grado de confianza en los varones policías en lo que hace al desempeño de sus tareas en el marco de su trabajo policial cotidiano***

En estrecha relación con el punto precedente, las entrevistadas fueron consultadas si confían en los varones policías en lo que hace al desempeño de sus tareas en el marco de su trabajo policial cotidiano. En forma similar a lo registrado precedentemente, la gran mayoría de las entrevistadas respondió afirmativamente (87%), independientemente de sus ubicaciones en la estructura jerárquica.

Las entrevistadas aclaran que, en líneas generales, son cautas a la hora de confiar en sus compañeros, pero una vez que conocen como trabajan o como se desempeñan en el territorio, depositan en ellos su confianza. De esta manera, se puede trabajar mejor, y se aprende de la experiencia de compañeros con más antigüedad. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

*“Sí, al personal que tengo a cargo sí. Trato de brindarles confianza porque si no les tengo confianza no puedo trabajar. Trato de conocerlos, de que me conozcan, trazo las pautas del trabajo que tengo y bueno, de que nos pongamos de acuerdo, que trabajemos de esa manera. Y el que veo que no encaja o no se adapta o lo que sea, bueno... trato de hablar, qué se yo, si no está cómodo ver cómo lo podemos solucionar y, sino, bueno, buscarle otro lugar donde esté mejor” (RE8).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR5, apuntaba:

*“Si. Si bien yo me siento a la par de ellos, se que hay cuestiones en las que no tengo mucha práctica o tenés ciertos disturbios que por el hecho de ser mujer, tenés menos fuerza que la que tienen ellos, entonces sabes que ellos están, que están poniendo más cuidado en vos que en ellos” (PE18).*

Y una suboficial que trabaja en la UR2 decía coincidentemente:

*“Si, no en todos porque vos vas viendo para qué lado apunta cada uno. Con este tercio no, en estos confío, pero en otro momento les he dicho que esperaba no ser todo el tiempo su compañera porque no me gustaba su pensamiento y si podía meterlo preso lo iba a meter preso” (PE17)*

En el caso de las entrevistadas que revisten en cargos de jerarquía alta y media, confían en sus compañeros varones en la medida en que, además, pueden controlar su desempeñolaboral. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 apuntaba en este sentido:

*“Confío en todo el mundo, pero mi trabajo es supervisar y controlar. Por más que yo confie, siempre te voy a estar controlando. En algo fallamos, somos seres humanos, así que siempre en algo vas a fallar, así que siempre te voy a controlar, aunque confie” (PE7)*

Un numero contenido de entrevistadas manifiesta no confiar en sus compañeros varones a la hora de llevar adelante sus tareas cotidianas. Ellas señalan que no comparten las maneras en las que algunos de sus compañeros se manejan y prefieren resguardarse de las posibles consecuencias que podrían traer. Una oficial que se desempeña en la UR1 señalaba en este sentido:

*“No... no porque acá la ley es si uno se manda una macana pagan todos. Y entonces uno trata de estar siempre cubriéndose en lo laboral, de hacer bien las cosas porque por no hacer, quizás, quedas pegado a cuestiones que te pueden costar tu trabajo, tu familia... entonces con los conocimientos que uno tiene y que saben lo que tiene que hacer es más que suficiente para cubrirte y decir ‘no, yo hice esto por esta cuestión’” (RE1)*

Otra oficial que trabaja en cambio en la UR2 decía coincidentemente:

*“Hoy, donde estoy, no. O sea, no confío ni en mi sombra, qué se yo. Hay mucha corrupción, mucha. O yo soy muy boluda, o la gente, por querer llevarse un peso más a la casa, hace cualquier cosa y no piensa. No piensa nada. Está muy corrompido todo. Todo: lo que es la policía... yo lo veo más de donde estoy, que hay mucha corrupción, mucho arreglo con gente... bueno, vos sabrás... Entonces no me inspira confianza. Yo trato de hacer lo mejor, yo para poder decir ‘bueno, hoy estoy de guardia, pero mañana me tengo que ir a mi casa’. Hacer lo mejor posible para que las cosas que ellos hagan no me lleguen, porque sabemos que, por una boludez de uno, perdemos todos” (JE12).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR1 decía en el mismo sentido:

*“Entonces siempre elegía salir con el mismo, con el que yo ya sabía cómo trabajaba y él veía como trabajaba yo. Hubo una oportunidad que me tocaba salir con otro que también es de mi promoción, pero yo sabía lo que era y me negué, me negué a salir con él. Obviamente no confiaba en él, pero porque, por ejemplo, él veía dos personas vestidas de tal forma y ya bajaba y los ponía en contra de la pared, mal, él iba a buscar el problema, no a resolverlo. Esas cosas no me gustaban a mí. Teníamos una jurisdicción para patrullar y, ponele, estábamos en zona norte había un problema en costanera, de zona norte no nos podíamos mover porque teníamos una cuadrícula para cumplir y él capaz se mandaba hasta allá y por esas cuestiones te pueden sancionar y demás... por eso siempre preferí elegir gente con quién sí tenía confianza. El resto allá” (RE6).*

## **08. Relaciones con la ciudadanía, uso de la fuerza y arma de fuego.**

Cómo vimos, una parte importante de las entrevistadas en la actualidad desarrollan tareas administrativas y no hacen un trabajo policial “en la calle”. Aunque una parte de ellas sí lo hizo en el pasado. Esas tareas policiales “de calle” tienen a su vez múltiples variantes -el patrullaje motorizado o a pie, el trabajo en la comisaría de atención al público y de custodia y traslado de detenidos, el control de manifestaciones y espectáculos públicos, los operativos de control vehicular, tareas de custodia de lugares públicos y privados, etc. En líneas generales, esta dimensión “operativa” del trabajo policial es la que incluye un contacto asiduo con la ciudadanía. Se dedicó un momento de las entrevistas realizadas a conversar respecto de esa interacción entre policía y ciudadanos, tratando de rescatar tanto las representaciones como las experiencias de las mujeres policías, haciendo un particular énfasis en el tema crucial del uso de la fuerza y de las armas de fuego, una dimensión que diferencia el trabajo policial del resto de los trabajos públicos.

### **a. Relaciones con la ciudadanía**

Se ha planteado en estudios empíricos en otros contextos culturales que las mujeres policías que desarrollan trabajos “en la calle”, encuentran frecuentemente un obstáculo en lo que hace a la relación con la ciudadanía que está relacionado con las expectativas difundidas en el público en torno a que la intervención policial debe ser llevada adelante por un agente policial que se asume como varón y heterosexual y al que se lo dota de una serie de cualidades especiales en función de ello, centralmente relacionadas con el uso de la fuerza -y eventualmente del arma de fuego. Indagamos si para nuestras entrevistadas la imagen que los ciudadanos tienen de la policía está construida aún en la actualidad de este modo, a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al trabajo policial producida en los últimos años. El 52% por ciento sostuvo que esto es así, pero el resto lo negó. El personal directivo se inclinó en mucha mayor medida que los otros grupos de acuerdo a su posición en la estructura jerárquica por una respuesta afirmativa, en un 80%. En este desacuerdo es posible ver sintetizada una evaluación de en qué medida el crecimiento del personal femenino en la institución policial y su creciente desarrollo de tareas más allá de aquellas tradicionalmente “femenizadas”, incluyendo la ocupación de puestos de dirección, llega a impactar en su imagen pública. Veamos algunos ejemplos de las opiniones que señalan la persistencia de esta representación tradicional en el público. Una suboficial que trabaja en la UR1 señalaba al respecto:

*"Sí, aparte vos notas que vas la gente y te dice '¿está el comisario?', o '¿está el jefe?' o '¿está un superior?'. Vos estás pintada. Y cuando le decís yo estoy a cargo, yo soy la sumariante, nada" (GE5).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR5 decía coincidentemente:

*"Sí, creo que sí, porque muchas veces cuando se dice el oficial o el policía no se dice la oficial o la policía, yo creo que la sociedad ya tiene innato eso de que el policía es un hombre" (GE21).*

En la misma dirección, una oficial que trabaja en la UR9 afirmaba:

*"Sí, sí, es así. Inclusive, sin ir más lejos, si vos estás con una persona en una comisaría, 'citado por oficial Medina', por ejemplo, y llegan ahí y se encuentran conmigo: 'ah, sos mujer' (ríe). Y esperan que seamos hombres" (JE17).*

Pero también, como dijimos, las entrevistadas que afirman un cambio en la imagen del público a este respecto son casi la mitad. De esta forma, una oficial que se desempeña en la UR5 señalaba:

*"No. Justamente por el trabajo que estoy desarrollando hoy, donde me desempeño, pienso que no, que eso ha cambiado" (JE18).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la UR2 afirmaba:

*"No, no. Porque no hay diferencias, no entiendo por qué van a pensar que tiene que ser un varón si somos todos iguales" (PAE11).*

Y una oficial que se desempeña en la misma unidad regional apuntaba coincidentemente:

*"Para mi ya no es mas así. La gente lo ve, la gente creo que ve más mujeres que varones" (PE15).*

Conectada a esta cuestión, seguidamente se indagó si las entrevistadas consideran que en el trabajo policial "en la calle" la ciudadanía trata de igual manera a los varones y a las mujeres policías, en función de que al romper con la expectativa de que la policía este representada por un varón y heterosexual, esto podría generar una actitud de menosprecio y subestimación como vimos en algunos de los testimonios recogidos hasta aquí. El 62% respondió que las mujeres son tratadas en forma desigual, en un sentido negativo, con respecto a los varones policías por parte del público. Este porcentaje es un poco más bajo, un 50%, entre las entrevistadas que ocupan posiciones directivas con respecto al resto de las entrevistadas.

Luego exploramos las experiencias personales al respecto. El 41% de las mujeres policías sostuvo que alguna vez fue maltratada por un ciudadano/a "en la calle" por el hecho de que fuera una mujer y no un varón policía. Este porcentaje es sensiblemente mayor entre las entrevistadas que ocupan una posición directiva, llegando al 64%. Veamos algunos ejemplos al respecto. De este modo señalaba una oficial que trabaja en la UR2:

*"Sí. Me acuerdo de haber llegado con otra compañera porque habían llamado porque había algún problema y que nos reciban diciendo 'oh, no mandaron ningún hombre'. Y nosotras, 'díganos cuál es el problema... por el cual llamé'. (PE15)*

Por su parte, otra oficial pero que trabaja en la UR1 señalaba al respecto:

*"El hecho de decirte '¿qué podés hacer vos en esta situación?'...Una más reciente... me ha tocado un hombre agresivo que me miró y me dijo mirá, correte, no te quiero pegar; sinceramente no sé por qué sos policía" (JE2).*

A su vez, una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional decía coincidentemente:

*"Cuando los atendes vos que sos mujer, ya te tratan de otra manera quizás que si viene un varón y te habla...Antes de ayer me pasó que fueron dos masculinos y me amenazaron directamente, me acorralaron contra la pared y tuve que llamar a mis compañeros varones"(GE5).*

En la misma dirección relataba otra suboficial que trabaja en la UR2:

*"Sí me ha pasado que en una comisaría que trabajaba en un barrio de personas paraguayas, viene el hombre éste y me dice 'buen día, vengo a hacer una denuncia', le respondo 'sí, dígame qué quiere denunciar', 'no, ¿no está su*

*superior?', 'sí, pero usted me tiene que explicar a mí primero y yo voy y le digo ami superior', 'no, no, pero yo necesito hablar con un hombre'... ay me re crucé con este hijo de puta, lo quería matar. Viene mi compañero y resulta que el tipo quería denunciar que la mujer se le había escapado de la casa, que vino la vecinay que le abrió la puerta del candado donde la tenía encerrada y se le escapó. Eso quería denunciar. Ni contarte como siguió la historia. A lo que voy, fíjate, la mentalidad. Esto fue en el 2012" (RE16).*

En particular se preguntó a las entrevistadas si en el contexto del trabajo policial "de calle", consideran que las mujeres policías son más frecuentemente que los varones objeto de faltas de respeto y agresiones, especialmente en sus relaciones con los jóvenes. El 60% de las mujeres policías respondió afirmativamente, mientras el resto lo hizo negativamente. Entre el personal directivo las respuestas positivas llegan a un 66% y entre las suboficiales a un 54%.

Es muy frecuente en el discurso de las entrevistadas al respecto la alusión a experiencias personales. De este modo una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 planteaba al respecto:

*"Y, por ahí eso de '¿qué vas a venir vos que...?', te hablan de tu cuerpo, pero me supe imponer. Trabajé con personal masculino y ellos te cuidan" (JE3)*

Por su parte una oficial que trabaja en la UR5 apuntaba:

*"Sí, eso sí. La falta de respeto de parte de adolescentes a mujeres policías sí, existe. Sí, también, porque me pasa por ahí (ríe), porque particularmente me ha pasado de estar uniformada y que te digan..." (JE18).*

Otra oficial que se desempeña en la UR1 decía coincidentemente:

*"Sí, te gritan cosas por ahí cuando pasan o algo. ¿Cómo reaccionás ante eso?: - nada, los miro, que voy a hacer, porque nunca me pasó que vinieron a tocarme a querer hacerme algo, porque ahí sí hubiera tenido otra reacción, lógica. Pero si pasa uno y te grita y bueno" (GE2).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR9 afirmaba en el mismo sentido:

*"Sí, agresiones verbales. Cuando estaba en la comunitaria nos gritaban de todo. A los chicos no, a nosotras sí. Después con la presencia y el carácter nos hicimos respetar. ...Por el barrio vulnerable en el que estábamos era el típico que nos decían malas palabras o se enojaban cuando lo sacabas, cuando estaban haciendo algo mal. Te gritaban 'a vos te voy a violar' o cosas así" (GE19).*

## **b. Detención y uso de la fuerza**

Una de las situaciones más complejas que se atraviesan en el trabajo policial “de calle” es la detención de un/a ciudadano/a que es sospechoso de haber cometido un delito, pues en ese marco los trabajadores policiales deben tomar decisiones acerca de cómo usar la fuerza y en qué medida hacerlo. En particular, también le preguntamos a las entrevistadas si alguna vez habían participado directamente en la detención de un sospechoso. La enorme mayoría, el 89%, dijo haberlo hecho. Esta proporción puede sorprender dado que existe un volumen importante de nuestras entrevistadas que a la hora de responder a que tareas policiales llevaba adelante preponderantemente actualmente y había llevado adelante en el pasado, contestó que se trataba de trabajo administrativo. Por ejemplo, una oficial que trabaja en la UR1 describió:

*“Sí. Sí. Varias veces. Una vez agarré a dos menores que justo habían salido de robar de una casa ahí en Guadalupe y estábamos con mi compañera, yo iba manejando, salimos con mi compañera y los vimos que venían corriendo, me meto en contramano, doy la vuelta y justo los enganché. Los reduje, los esposé y pedí colaboración. Estaba con mi compañera” (GE2).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la UR5 relataba:

*“Sí, varias veces. Sí, varias veces también. Fueron todas iguales más o menos, un allanamiento, por ejemplo. Eso nos pasa a menudo cuando irrumpimos. Me acuerdo una vez que fuimos y tuvimos que ocupar por la fuerza, pero nada que haya sido muy extremo, una vez que se redujo la persona ya todo tranquilo. La mayoría de las veces es con tu compañero varón, porque mujeres nosotras somos 3 y estamos una en cada guardia, por ahí coincidimos en la cancha o en algún servicio, pero por lo general estamos solas con todos varones. Siempre nos cuidamos entre todos, ellos siempre están atrás o fijándose” (GE20).*

A su vez, a quienes pasaron por estas experiencias las interrogamos acerca de si habían tenido que usar la fuerza para llevar adelante la detención. El 65% del total de las entrevistadas tuvo que hacer uso de la fuerza en algún momento de sus carreras para desarrollar una detención. En la mayor parte de los relatos las mujeres describen haber actuado en estas situaciones junto a compañeros varones – y rescatan la importancia de su apoyo-, pero existen algunos ejemplos en que solo intervinieron mujeres policías - como en el primero de los dos testimonios apenas reproducidos. En general, no se hace referencia al uso del arma de fuego. Veamos algunos ejemplos. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 relataba:

*"Se nos han desacatado mujeres y varones y tuvimos que actuar. Nos han pegado, la hemos pasado mal, nos rompían los móviles, tuvimos que salir a los apurones porque era en las villas. Yo protegía mi arma porque era mi pasaporte de vida, si bien la podían usar en contra mía más rápido de lo que yo podía usarla en contra de otra persona, no, nunca fui de sacarla rápido, yo la protegía porque era mi seguro de vida. Si bien a lo primero que atinan es a sacarte el arma, yo sabían que con esa me podían matar" (JE3).*

Otra entrevistada que comparte posición en la UR2, describía:

*"Sí, sí, en varias oportunidades. Un ejemplo en un lugar que habían ingresado a robar, una playa de estacionamiento, estaban con el auto una mujer y un hombre. La mujer estaba un poco alcoholizada, drogada y era el doble de estatura que la mía. Ahí fue todo un forcejeo mutuo. Estaba en compañía de un policía que era el chofer, siempre recibí el apoyo, obviamente cada uno, en esta situación eran dos, un hombre y una mujer y yo me encargué de la mujer y él del hombre. Pero cuando él vio que era muy difícil y que me estaban golpeando ahí intervino también" (GE7).*

Por su parte una oficial que se desempeña en la UR1, relataba en el mismo sentido:

*"Sí, sí. De reducir y tener que utilizar la fuerza yo te tengo que decir que dentro de mis 16 años que tengo y en los destinos que he tenido, por el laburo que desempeño fueron contadas las veces. De los tres destinos más grandes donde trabajé netamente con civiles es en el área de violencia de género y ahí sí tenés que por ahí. Me ha pasado de tener con reducir con fuerza por la negativa ante la detención o el mismo procedimiento. Después en los otros destinos, es decir en el actual y en el que estuve en el área de control también vos ya sabías y estabas trabajando con personal policial que estaba imputado. Que no implica que porque sea policía se va a dejar detener tranquilamente. Pero no he tenido que utilizar la fuerza. Y dentro de lo que es violencia de género y por ahí vos tratabas de charlar la situación para que no se complique, por qué, porque en ese caso éramos feministas e íbamos a proceder solamente con un personal masculino que era el que estaba en el móvil. Por ahí tenés que buscarle la vuelta porque vos no sabés la reacción. Si bien vos le podés poner toda la garra y decir yo puedo igual que un hombre, pero la fuerza no es la misma. Me ha pasado que sí, tratar de reducirlo utilizando fuerza física, sí" (GE3).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR2, recordaba en la misma dirección:

*"Hace poco estuvimos en La Florida recorriendo con un compañero, y fue cuando comenzaron con la restricción, le fui a pedir a un auto que se retire porque ya eran más de las 12 de la noche y no podían estar en el lugar. Se bajó la pareja del muchacho y empezó a insultarme. Entonces me bajé para hablar, para decirle que no me insulte y que se retiren del lugar, que no queríamos llegar a un problema mayor, porque no era necesario tampoco. Y me escupió la cara, así que ahí automáticamente lo primero que atiné fue agarrarla del brazo, tirarla al piso y esposarla. No fue fácil, pero bueno, como medio que peleamos ahí hasta que yo le hice una llave, me ayudó mi compañero. Pero sí, suele pasar bastante eso. Estaba con un compañero varón, y me apoyó como cualquiera, sí. Éramos nosotros dos que estábamos patrullando. No, no tuve que sacar el arma, por suerte" (JE14).*

### **c. La relevancia del arma de fuego para el trabajo policial**

El trabajo policial tiene en común con el trabajo militar la conexión con la portación y el uso de armas de fuego y se vuelve una dimensión crucial, sobre todo desde el punto de vista cultural, a la hora que sus protagonistas definen sus contornos y características. En el Censo Policial 2020 se le preguntó a la totalidad de lxs policías santafesinxs que importancia tiene el arma de fuego para el desarrollo del trabajo como policía. El 61% de los varones y mujeres policías de la provincia afirmaron que era “muy importante” y 34% que era “importante” (Sozzo et al, 2020, 52). Esta misma pregunta le realizamos a nuestras entrevistadas. Si bien el 71% considera que el arma de fuego es un elemento importante/muy importante para el trabajo policial, el 25% considera que no lo es -una proporción sensiblemente más amplia que la evidenciada por el Censo Policial 2020 para la totalidad del personal policial provincial.

Por su parte, el porcentaje de quienes consideran al arma de fuego como un elemento importante para el trabajo policial decrece en la medida que aumenta la jerarquía del personal policial femenino: 75% para el caso de suboficiales, 73% para el caso de quienes ocupan posiciones intermedias y 60% para el caso del personal directivo.

Luego, fueron consultadas por los motivos que justifican sus respuestas. Entre quienes consideran el arma como un elemento importante, las entrevistadas sugieren que brinda seguridad y protección al personal policial que la porta y que opera, además, como un elemento de disuasión ya que su presencia intimida. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 afirmaba:

*“Para mí sí es importante, te brinda seguridad, uno se siente seguro teniendo el arma. Tal vez no la usas, pero sentís la seguridad” (GE6).*

Por su parte, una oficial que trabaja en esa misma unidad regional, planteaba:

*“Si, por el solo hecho de su portación el ciudadano depone su actitud por el solo hecho de que exista en nuestra cintura, nada más” (GE11).*

Finalmente, una suboficial que se desempeña en la UR1 decía coincidentemente:

*“Sí es útil para intimidar. De todas maneras, no nos respetan con arma, imagínate sin armas... peor. Aparte la policía va a lugares donde hay enfrentamientos armados y no podés ir sin arma, nunca sabes que te puede llegar a pasar” (RE6).*

Asimismo, consideran que el peligro aumenta cuando se enfrentan a ciudadanos y ciudadanas armados, cosa que sucede más frecuentemente en el presente. Por lo que, enfatizan que, en el contexto actual, el arma de fuego es un elemento imprescindible. Así, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 afirmaba:

*“Sí. Porque lamentablemente hoy como estamos, la realidad que tenemos, el personal policial está expuesto a muchas cosas en la calle, y esta libertad y esta facilidad que hay para conseguir cualquier tipo de arma, trae aparejado que, si no te defendés. viste, no por supuesto abusando, siempre en la medida y en el momento que sea necesario utilizarla por supuesto, para eso están las formaciones, para que el personal policial sepa en qué momento tiene que empuñarla” (GE1).*

Y otra entrevistada que comparte posición y destino apuntaba por su parte:

*“Si, es importante, más actualmente, con el grado de violencia que hay. Tampoco es para salir a tirar tiros. No es para utilizarla desmedidamente. Pero hay situaciones en las que te están tirando y vos, de alguna manera, tenes que defenderse y repeler la situación” (PE2).*

No obstante, en su mayoría las mujeres policías coinciden que el arma de fuego debe ser empleada como último recurso y en situaciones límites. Además de los testimonios apenas reproducidos, otra entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

*“Sí es importante. Es importante cuando la otra situación es limite, en una toma de rehenes, cuando te comisionan por detonaciones de arma de fuego es importante. Siempre tuve el pensamiento de que si la sacas es porque sabes que la podés usar. Si vos tenés una incidencia por una amenaza, no necesitas sacar un arma, podés dialogar, poder ver cómo están las partes, que es lo que se puede mediar. Por eso te recalco que como estuve en comunitaria hice todos esos cursos, que te dan muchas herramientas para eso” (PAE5).*

Entre quienes no consideran al arma de fuego un elemento importante, sostienen que esodepende del tipo de trabajo policial que se tenga asignado o de la zona en la que prestan servicios. Veamos algunos ejemplos. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba al respecto:

*“Es y no es. Acá, en una comisaría, atrás de un escritorio, no lo es. Por ahí, para el personal de calle que está expuesto a distintas situaciones, sí. Y se tienen que entrenar muy bien porque son dos segundos en los que vos tenés que reaccionar. A veces es tu vida o la del otro. Yo, como te dije, no pase nunca por ninguna de esas situaciones. Siempre he llegado después” (PE6).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR9 decía:

*“En esta zona que estamos, no, gracias a Dios. Pero sé que en Rosario y Santa Fesí es necesario. Acá es tranquilo, es un pueblo chico, no se compara con ciudades grandes y no hay los niveles de violencia que hay en Rosario o Santa Fe” (RE19).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR2 apuntaba:

*“No, yo no tengo arma y he salido a hacer citaciones o he acompañado en algunas cosas dentro de todo tranquilas, creo que no es fundamental en ciertos operativos portar un arma de fuego” (PE16).*

Asimismo, algunas entrevistadas enfatizan el riesgo que implica el arma de fuego para su vida y la vida de terceros, especialmente cuando no se tiene una correcta instrucción para su uso y un efectivo mantenimiento del arma de fuego. De este modo una oficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“No, porque el arma es para matar y por eso no es una herramienta que sea muy útil para nosotros. En otros países tienen otro tipo de armamento y otro tipo de leyes y demás” (PE15).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la misma unidad regional, decía coincidentemente:

*“Cuando el arma de fuego es menos utilizada, es mucho mejor. Desde mi manera veo que la vida de los demás es vida. Vos pensás que tu vida vale entonces la vida de los demás, también vale. Sea la porquería que sea, que haya cometido un delito, es una vida también. Yo preferiría utilizarla en una situación donde esté en peligro mi vida, ahí sí, en esa situación quizá sí. En otras situaciones no” (RE13).*

Algunas mujeres policías, por su parte, manifiestan que preferirían contar con elementos alternativos y no letales en relación con el uso de la fuerza. Así se manifestaba una oficial que trabaja en la UR1:

*“No, no. O sea, claramente no voy a andar sin arma, pero, además del arma, a mí me gustaría tener, por ejemplo, si te enfrentas con un masculino que tiene un cuchillo, ¿qué haces? A mí me gustaría tener una Taser, sinceramente, algo con lo que vos puedas alcanzar a la persona desde más lejos” (PE4)<sup>28</sup>*

Independientemente de la respuesta afirmativa o negativa al interrogante inicial, un número importante de entrevistadas sugiere que la policía hoy se encuentra “atada de pies y manos” respecto al uso del arma de fuego, en relación con una regulación y control restrictivos. Muchas de ellas, de hecho, preferiría ni siquiera portarla para evitar la “tentación” de usarla. Volveremos sobre este tema en el apartado siguiente. De este modo, una oficial que trabaja en la UR1 apuntaba:

*“Es importante pero la mayoría tratamos de no usarla justamente porque estamos atados de pies y manos así que preferimos andar con la escopeta, con cartuchos” (GE 2).*

---

<sup>28</sup> En el Censo Policial 2020 el 78% de las policías santafesinas se manifestaron a favor de que se incorpore la utilización de armas no letales en la institución policial (Sozzo et al., 2020, 56)

Otra oficial que se desempeña en la UR2, por su parte, sostenía en este sentido:

*“Yo saco mi arma, disparo y después tenés un montón de investigaciones para ver si hiciste algo mal, no si a la persona que yo herí hizo algo, no, a la primera persona que agarran es a nosotros. Entonces no tenemos aval de nadie, saco el arma, disparo, hiero a una persona, paso a disponibilidad sin sueldo ¿quién mantiene a mi hijo? No tiene sentido” (RE14).*

Y finalmente, una suboficial que trabaja en al UR1, alegaba en la misma dirección:

*“Y hoy en día por desgracia la policía no puede usar el arma de fuego. Por desgracia la llevamos de adorno. Tenemos que esperar que nos tiren para poder sacar el arma. Pero sí, es necesaria: hoy la mayoría de los harrys están armados así que sí, es importante llevarla” (Ro 3).*

*d. Experiencia de las mujeres policías en el manejo y portación de armas de fuego antes y después del ingreso a la policía.*

Las policías entrevistadas fueron consultadas por sus experiencias en el manejo de armas de fuego con anterioridad a la instrucción impartida en el marco de su formación policial. El 83% de las entrevistadas no tenían experiencia previa. La mayor parte del personal policial que tenía experiencias con armas de fuego previas al ingreso a la policía, un 10%, las vinculan con la existencia de personal policial dentro de sus círculos familiares.

Por otro lado se les consultó a las entrevistadas si inicialmente habían sentido temor al portar un arma de fuego una vez que comenzaron a trabajar en la policía. El 28% de las entrevistadas manifestó haber sentido temor inicialmente. Este porcentaje es menor entre quienes revisten en los cargos superiores, un 20%, y aumenta a medida que se desciende en la escala jerárquica -24% para el caso de quienes ocupan posiciones intermedias y 39% entre las suboficiales.

Las entrevistadas, al tiempo que relatan ese temor inicial, describen como fueron aprendiendo a convivir con el arma en la cintura. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba:

*“Sí al principio sí, después me hicieron entender que era nuestra compañera y que era nuestra amiga y que nos iba a salvar de ciertas situaciones... a mi no me cayó bien, dije yo me muero si tengo que herir o lastimar a otra persona... siempre trate de usar otros métodos, el dialogo, el hablar.... Ahora ya no me genera nada, no es algo significativo ni importante para mí” (PAE2).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba coincidentemente:

*“Si, me daba miedo de solo tocarla. Hoy en día soy una experta, te la armo, te la desarmo, te la limpio, manejo la escopeta en la comisaria. Voy al polígono y tiro. Tenes que capacitarte y conocer tu arma porque si no, te llega a pasar algo y vos no sabes cómo usarla” (PE13).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR1 decía en el mismo sentido:

*“La primera vez que salí con el arma sí, era algo extraño porque es una responsabilidad terrible. Después te acostumbras, es más, a mí me gusta. Pero es una responsabilidad y los primeros días nos mirábamos que llevábamos una pistola y ¿qué hacemos con esto en la cintura? Pero después te acostumbras y te termina gustando el arma” (RE3).*

Finalmente, se les consultó a las entrevistadas si portan el arma de fuego cuando no están de servicio. En el Censo Policial 2020 se le hizo esta misma consulta a todos los policíassantafesinos. El 54% respondió afirmativamente (Sozzo et al, 2020, 57). Entre nuestras entrevistadas este porcentaje se reduce a la mitad. Solo el 27% porta el arma de fuego aún cuando no se encuentra de servicio. Este porcentaje es sustantivamente menor entre el personal directivo, un 14%, y asciende en la medida que se desciende en la escala jerárquica - 27% entre quienes ocupan posiciones intermedias y 32% entre las suboficiales.

En líneas generales, quienes eligen portar el arma cuando están fuera del servicio policial dicen hacerlo para “cuidar el arma”. Es decir, relatan los problemas burocráticos y laborales que potencialmente podrían tener si extraviaran o les sustrajeran sus armas reglamentarias. Frente a eso, prefieren tenerlas siempre consigo. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba:

*“Sí, pero porque es el arma mía, no porque la vaya a usar. La cuido, no es que el arma me cuida a mí. Si me la llegan a sacar, me genera muchas cuestiones administrativas, entonces la llevo a todos lados” (PE3).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la misma unidad regional, decía coincidentemente:

*“Sí, por una cuestión de cuidar el arma, porque administrativamente si yo dejo mi arma en mi casa me pueden entrar a robar a mí como a cualquier vecino, me roban el arma, yo tengo que pagar el arma que me robaron porque supuestamente es negligencia nuestra, y además nos abren una causa administrativa que no podemos ascender. Por eso te digo, no hace que vos lleves un arma que seas mejor o peor policía o que te sirva el arma de algo. Yo digo que hoy por hoy el arma es un cargo, porque no la puedes usar, y segundo es una carga para vos en lo civil porque tenes que andar con un arma para todos lados, si la dejás en tu casa y te roban” (G 4).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR5 apuntaba:

*“Sí, cuando dejo mi casa sola me llevo el arma. La llevo en una mochila o en un bolso. No la dejo sola. A mí ya me entraron a robar a casa y no quisiera que vuelva entrar y me lleven el arma. Sé de un montón de complicaciones que nos pasan a nosotros cuando te roban el arma o la perdés” (R”21).*

Por su parte, entre quienes eligen no portar el arma reglamentaria por fuera del servicio policial, se observa una apelación a algo que mencionamos más arriba. Las entrevistadas eligen no portar el arma en función del riesgo que implicaría usarla estando “de civil”, escalando la violencia, poniendo en peligro su vida y la de terceros. Muchas de ellas deciden no hacerlo, especialmente, cuando están en compañía de sus hijos. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 planteaba:

*“No, por una cuestión de que cuando los chicos eran chicos no salía con el arma. Y desde ahí ya no. También trato de no buscar problemas donde no los hay, por que si vos llevas el arma como que llamas al problema, ley de atracción, todo tiene que ver con todo, así que no lo porto. Tengo otra personal y las dejo en un cofre con llave” (PAE5).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la misma unidad regional, señalaba en el mismo sentido:

*“Por lo general no. Yo soy muy hogareña, estoy mucho tiempo en mi casa y la vez que salgo, salgo con los chicos. Me llega a pasar, gracias a dios nunca me pasó, algún hecho de inseguridad no voy a sacar el arma porque pongo en riesgo a mis hijos. Los bienes se recuperan, si me quieren sacar un celular, se los doy. A la gente que se resiste, le terminan disparando, mis hijos primero” (PE12).*

Finalmente, una suboficial que se desempeña en la misma zona, sostenía coincidentemente:

*“No, yo salgo de mi guardia y me olvido que soy policía. Yo no soy policía estando de civil porque tengo mi familia y no la voy a poner en riesgo. ¡Por ahí ves situaciones y ay! Pero no voy a poner en peligro a mi familia. Al principio de la relación, mi marido salía con el arma, hasta que le dije que no sea loco, que, si ve que no tiene un arma el otro que, de ultima, lo corra, pero que no lleve el arma. Mas de eso no” (PE17).*

#### **e. Experiencias de uso del arma de fuego y de lesiones sufridas**

Luego se les preguntó a las entrevistadas si habían tenido experiencia en el uso del arma de fuego en el marco del cumplimiento de su trabajo policial. El 60% de las entrevistadas nunca ha usado el arma de fuego en el desempeño de sus tareas. Este porcentaje es extraordinariamente menor entre quienes revisten en los cargos superiores, 27%, ya aumenta fuertemente entre quienes ocupan posiciones intermedias e inferiores - 64% y el 71% respectivamente.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> La expresión “uso” no necesariamente quiere decir haber disparado el arma de fuego sino que incluye el hecho de haber desenfundado y ostentado la misma frente a ciudadanxs. Sin embargo, disparar el arma de fuego es un fenómeno relativamente frecuente para un cierto número de policías. En el Censo Policial 2020 ante una pregunta específica sobre el hecho de haber disparado el arma de fuego en el marco del trabajo policial a lo largo del último año, de la totalidad del personal policial, el 17,6% dijo haberlo hecho. (Sozzo et al, 2020, 52)

A las entrevistadas que respondieron afirmativamente, el 34%, se les pidió que relaten esas experiencias. Las policías describieron situaciones de persecución en motos opatrulleros, a la carrea por pasillos de villas y en allanamientos con muchas personas. En líneas generales, en sus historias puede encontrarse algunos elementos comunes como la referencia a qué se siente internamente (“se te pasa la vida entera en un segundo” o “solopensaba en mi hijo”); o a las motivaciones por las cuales usaron el arma (“estaban todos disparando” o “eran ellos o yo”); así como a reflexiones algo críticas sobre la manera en la que actuaron. De este modo una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 describía:

*“Si...hace muchos años...llegamos a un quilombete, en una villa, en un lugar medio complicado que no estaba muy urbanizado – después yo pensé podría haber matado a alguien – y yo llegue, mujer, la única mujer, había varios patrulleros y yo empecé a mirar que todos tiraban, entonces como todos tiraban yo también, saqué una pistola y empecé a tirar, porque todos tiraban...después dije yo, “nunca, nunca más”...son esas locuras, y también era como una demostración de parte mía bueno de decir estoy en un lugar operativo, soy la única mujer, si todos tiran yo también voy a tirar...una locura...la verdad no volvería a hacerlo” (PAE1).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino relataba por su parte:

*“Si, mas de una vez. La primera fue en Barranquitas...Yo iba atrás, con la pistola mía, lista para empezar a tirar. Vos tirabas adonde vos veías los fogonazos. Mientras tirabas y pensabas en tu seguridad, era un combo de pensar en tu seguridad, la seguridad del otro y el ‘¿qué pasa?’. ¿Qué pasa si a mí me pasa algo? Capaz que en cinco minutos bajan y están todos [los efectivos policiales] ahí, pero esos cinco minutos que vos estas ahí sola enfrentándote es la adrenalina y el pensar ‘¿y si me pasa algo a mí?’. Automáticamente pensás en tus hijos, pensás en tus viejos. ¿Qué pasa? Si me muero, bueno, me muero. ¿Y si quedo media tonta? ¡No, matame!” (PE2).*

Finalmente, una oficial que se desempeña en al UR5 recordaba:

*“No llegue a disparar. Si llegar a cargarla, sí. Era un allanamiento. Durante un tiempo trabajé en Frontera. Era complicado ese lugar y teníamos que hacer allanamientos. Era una zona donde se juntaba el chaperío. Era una cuadra con un rancho al lado del otro y no sabias de donde podían salir. Se empezaron a escuchar disparos y el vientito de las municiones que pasaban cerca. Entonces, en esa situación, si me acuerdo que cargue la pistola y que sea lo que dios quiera” (PE18).*

También se le preguntó a las entrevistadas si alguna vez, en el cumplimiento de sus tareas policiales, fueron heridas por un/a ciudadano/a con un arma de fuego o de otra forma. El 34% de las policías entrevistadas alguna vez fue herida en el cumplimiento de sus tareas policiales, pero ninguna de ellas con un arma de fuego - aunque algunas sí con arma blanca. Este porcentaje es mayor entre las entrevistadas que revisten en las jerarquías más altas (47%) y desciende entre las que ocupan posiciones intermedias (35%) y las suboficiales (25%).

Al igual que con la pregunta anterior, se les pidió a las entrevistadas que relataran las situaciones en las que habían resultado heridas. Un número importante de las heridas relatadas se produjeron en contextos de operativos de seguridad en espectáculos públicos (partidos de fútbol, marchas) y por haber recibido golpes, empujones, forcejeos, o haber sido blanco del lanzamiento de objetos contundentes. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 relataba

*“En el Encuentro Nacional de mujeres cobramos todas. Se nos cayó el vallado encima. Y nos revoleaban con todo, con botellas de cerveza y con banquitos de camping, los desarmaban y le sacaban las patas y nos tiraban” (PAE5).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la misma unidad regional recordaba:

*“Arma de fuego no, sí con palos. Una vez, después aprendí a correrme. Un día de la primavera habían contratado siete efectivos de adicional en un camping, se pusieron todos borrachos y se armó una situación violenta y cobramos todos. Patadas, con las manos, nos robaron las gorras, los escudos, yo estaba concentrada que no me roben el arma. Eran 400 personas y nosotros éramos 7. Fue muy feo” (PAE10).*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR5 describía:

*“Y ahora hace una semana que fue lo más grave que me pasó porque hasta me operaron. Fuimos a ayudar a un agente que estaba con un apuñalado. Se empezó a poner nerviosa la gente porque no llegaba el 107 y querían que lo traslademos en el móvil nuestro y no podemos trasladarlo nosotros. Y bueno empezó el problema, la gente se puso nerviosa, nos empezaron a tirar cosas y bueno, cuando empiezan a tirar piedras, me pegaron el ladrillazo en la cara, pero son cosas que estamos expuestos nosotros todo el tiempo en la calle” (G 20).*

#### **f. Mujeres y varones policías y el uso de la fuerza y el arma de fuego**

Finalmente se planteó en este momento de la conversación con las mujeres policías una serie de ejercicios de comparación con los varones policías en torno al uso de la fuerza y en particular, del arma de fuego. De este modo, en primer lugar, se les preguntó a las entrevistadas si consideran que los varones policías están más preparados en relación al uso del arma de fuego que las mujeres policía. El 30% de las policías respondió afirmativamente. Este porcentaje es menor entre las mujeres que ocupan posiciones de dirección (20%) y asciende a medida que desciende la jerarquía de las entrevistadas -25% entre quienes ocupan posiciones intermedias y 47% entre las suboficiales.

Estas entrevistadas argumentan que los varones policías, por un lado, se dedican más que las mujeres a la práctica de tiro y al mantenimiento del arma en general. Esto es así, de acuerdo a las entrevistadas, ya sea porque disponen de más tiempo como por el hecho de que estarían más expuestos que las mujeres en función de los lugares que ocupan. De este modo, señalaba una oficial que se desempeña en la UR1:

*“Sí, yo creo que ellos se dedican, se preparan más. Aparte el hombre está más expuesto, lo van a matar. Es así. El hombre está más expuesto a que lo bajen. Por ahí con las mujeres, nosotras les generamos un poquito más de consideración por ser mujer. Pero el tipo no... el tipo no, es distinto a la mujer” (RE2).*

Por otro lado, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 apuntaba:

*“Sí, pero eso me parece que es más por una cuestión personal, más particular. Ellos siempre están ahí practicando, me parece que ellos... no sé cómo explicarlo... Creo que la mujer no tiene el tiempo para dedicarle al arma y creo que ellos sí” (RE8).*

Y una oficial que trabaja en la UR5 afirmaba:

*“Más preparado, sí. Ahí sí se diferencia algo. Si vos me decís, que preferís hacer ir al polígono a practicar o quedarte con tu hijo, bueno, yo me quedo con mi hijo. En cambio, el hombre se va al polígono a tirar” (PE18).*

Por otro lado, en algunas entrevistadas esa mayor preparación para el uso del arma de fuego puede vincularse a una socialización masculina -incluso una “naturaleza”- que los vuelve más aptos. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba al respecto:

*“Sí, tiene que ver con la parte social de ellos, con las actividades sociales que tienen porque la mayoría o pesca o juega a la pelota o caza. Entonces, ellos tienen más manejo de armas. Nosotras no vamos a cazar. ¿Cuántas de nosotras podemos ir a cazar ciervos?” (PE2).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la UR2 apuntaba:

*“Y yo creo que sí porque ellos ya se asocian desde chicos con el arma, a los varones les regalan ametralladoras de juguete, pistolas con balines, y a la mujer le regalan muñecas” (GE16).*

Y otra suboficial pero que se desempeña en la UR1 afirmaba:

*“Pero sí, al hombre le gusta más la manipulación, la limpieza, el poder ir a tirar, toda esa clase de cosa. Es su naturaleza” (RE3).*

Sin embargo, en su gran mayoría, las entrevistadas consideran que los varones policías no están más preparados para el uso del arma de fuego que las mujeres ya que en el proceso de ingreso y luego, unas aves en actividad, todas y todos reciben la misma instrucción. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 apuntaba:

*“¡No! Es como saber manejar un auto. ¿Quién está mejor preparado? Yo diría que nosotras, las mujeres, porque somos más precavidas, pero en este caso es lo mismo para todos” (PE3).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR5 señalaba:

*“No, la instrucción es la misma. Hay mujeres que tiran mejor que un hombre, eso es por una cuestión de práctica. Pero el arma sea el hombre o mujer no es una cuestión física sino de capacitación y de práctica” (PAE16).*

Y una suboficial que se desempeña en la UR2 afirmaba:

*“No, a ver, ahí adentro, en la misma práctica-teórico es lo mismo para un hombre y una mujer. Y en un hecho de inseguridad en la calle, no se implica que un hombre tenga más capacitación o tenga más responsabilidad. Creo que al momento de usar un arma de fuego es la misma responsabilidad y capacitación de un hombre y una mujer. Para mí no significa” (RE17)*

En segundo lugar, se les preguntó a las entrevistadas si piensan que los varones policías recurren más al uso de la fuerza para cumplir su trabajo que las mujeres policías. El 76% de las entrevistadas respondió afirmativamente. Este porcentaje es menos marcado entre las mujeres que ocupan posiciones directivas, un 67%. Algunos de los argumentos esgrimidos por las entrevistadas sugieren que los varones, a diferencia de las mujeres, no recurren al diálogo o la mediación para resolver los conflictos. Para las entrevistadas, los varones policías cuentan casi exclusivamente con la herramienta de la fuerza. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba al respecto:

*“Los varones son más temperamentales, ellos reaccionan más, reaccionan así. Puede ser algo cultural como que se sienten que visten uniforme y no los respetan y entonces de esa forma buscan el respeto. Pero no es esa la forma” (PAE5).*

Por su parte, una oficial que trabaja en esa misma unidad regional decía coincidentemente:

*“Sí, porque no tienen diálogo. Directamente van y agarran a la fuerza. La mujer trata de que vengan por las buenas, de hablar. El diálogo es fundamental” (PAE10).*

Y una suboficial que se desempeña en la UR5 afirmaba en el mismo sentido:

*“Y muchas veces sí, porque hay muchas veces que en el sentido de las formas en que intenta resolver las cosas cada uno, las mujeres intentamos más dialogar y hay veces que los hombres tratan, pero del otro lado se terminan encontrando casi siempre la negativa y entonces terminan usando la fuerza” (PAE 14).*

En tercer lugar, y por último, se les planteó a las entrevistadas que en algunos estudios empíricos realizados en otras policías del mundo se ha observado que el aumento del ingreso de personal femenino y la asignación al mismo de tareas de “policía de la calle” ha repercutido en un descenso del uso excesivo de la fuerza en el desarrollo del trabajo policial. Luego, se les consultó si ellas consideran que esto ha pasado en la Provincia de Santa Fe.

El 46% de las entrevistadas considera que esto ha pasado en la provincia, mientras que el 39% no está de acuerdo. El resto respondió que no sabe o eligió no responder la pregunta. El porcentaje de quienes acuerdan con que este fenómeno ha ocurrido

en el contexto santafesino es más alto entre quienes ocupan posiciones intermedias -56%- y es más bajo entre las suboficiales -39%.

Quienes están de acuerdo con la lectura de que el aumento del personal femenino y su asignación a tareas de “policía de la calle” ha repercutido en un descenso del uso excesivo de la fuerza en el desarrollo del trabajo policial, sugieren que es así ya que las mujeres recurren más al diálogo que al uso de la fuerza y tienen más herramientas para mediar conflictos que los varones policías. Al mismo tiempo, las entrevistadas sugieren que la reacción de la ciudadanía es diferente cuando se trata de varones y mujeres policías. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba al respecto:

*“Yo creo que quizás sí, en qué sentido que nosotras quizás tratamos de mediar y cómo último recurso usar la fuerza, pero sí” (GE8).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la misma unidad regional, afirmaba en este sentido:

*“Yo calculo que sí. Me ha pasado que te toca una dotación con un varón y vos lo paras porque ya sabes que si pasa algo es responsabilidad de los dos. Vos todo el tiempo le estas poniendo el freno. Si son dos mujeres, a las situaciones las manejas diferente. Siendo dos hombres, ponen primera los dos y la situación es diferente. Estando un hombre y una mujer vos medias y el se tiene que frenar porque te tiene que hacer caso a lo que vos decís también, es un 50 y un 50. Tu palabra vale, si vos no querés decís no. Creo que por eso baja la violencia porque no es que vas al choque enseguida” (PE9).*

Y una suboficial que se desempeña en la UR8, planteaba coincidentemente:

*“Sí, por el mismo hecho que te digo, por lo que veo el personal masculino intenta hacer el diálogo, hacer cesar la negativa de la otra persona, pero por ser hombre justamente recibe la negativa y termina usando la fuerza. Pero con nosotros pasa de manera diferente, como que somos más respetadas por decirlo de algún modo” (PAE14).*

## **10. Relaciones con los varones policías**

En la sección anterior las relaciones entre mujeres y varones policías se han escrutado, en cierta medida, en relación al desempeño de las diversas tareas que comprenden la actividad policial, especialmente al analizar la resistencia de los varones al desarrollo de ciertas labores por parte de las mujeres policías -punto g-, el fenómeno de la discriminación de las mujeres al interior de la institución policial -punto h- y las dinámicas de apoyo y confianza en la realización de las labores cotidianas entre mujeres y varones policías -puntos n y o. Pero en las entrevistas realizadas esta indagación se complementó con una serie de preguntas directas al respecto para reconstruir visiones acerca de las dinámicas más generales de estas relaciones dentro y fuera del lugar de trabajo.

### ***i. Valoraciones generales de las relaciones entre varones y mujeres policías en ellugar de trabajo***

En primer lugar, se exploró como está conformado el personal del lugar de trabajo de las entrevistadas desde el punto de vista de la presencia respectiva de varones y mujeres. El 46% de las entrevistadas planteó que trabaja en un lugar en donde predominan cuantitativamente los varones. Sin embargo, una proporción cercana, el 40% sostuvo que lo hace en un ambiente en donde predominan cuantitativamente las mujeres. El resto, 14%, señaló que existen iguales proporciones de varones y mujeres. No hay diferencias significativas de acuerdo al grado de las entrevistadas ni a las zonas en la que se desempeñan en el territorio provincial. Evidentemente esta composición de los lugares de trabajo refleja el crecimiento del volumen de mujeres en la institución policial al que nos referíamos en la Introducción del presente informe.

En segundo lugar, se indagó qué proporción de los superiores inmediatos de las entrevistadas son varones y mujeres. El 62% de los jefes inmediatos son varones y el 38% son mujeres. Si bien la composición del personal de los lugares de trabajo de las entrevistadas aparece como más equitativa entre varones y mujeres, esto no se traduce necesariamente en la distribución de las posiciones de mando, en donde sigue existiendo un claro desbalance en favor de los primeros.<sup>30</sup>

Le pedimos seguidamente a las entrevistadas que evalúen la calidad de sus relaciones con sus superiores inmediatos. Entre aquellas que tienen un superior inmediato que es mujer, el 92% describió esa relación en términos positivos y sólo el 6% describió una relación de carácter negativo, utilizando diferentes expresiones y palabras -algunas pocas eludieron brindar una respuesta al respecto. Entre aquellas que tienen un superior inmediato varón, las descripciones positivas alcanzan también una proporción muy alta, 86%, apenas un tanto inferior de cuando las jefas inmediatas son mujeres. Veamos algunos ejemplos. Una oficial que se desempeña en la UR1 planteaba:

---

<sup>30</sup> Es interesante que en el Censo Policial 2020 de la totalidad de lxs policías -varones y mujeres- sólo el 23% señaló que su superior inmediato era una mujer policía (Sozzo et al, 2020, 35).

*“Varón. Es buena la relación. Me trata con respeto, sí” (JE2).*

Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 por su parte, decía:

*“Es un varón. [El vínculo] es bien, bastante fluido. De par a par. Si tiene que retarme, me va a retar, no importa que yo sea un varón o una mujer. Mas que nada se enfoca en el desempeño. Si hay que hacer esto o hay que hacer lo otro” (PE6).*

En la misma dirección una oficial que trabaja en la misma unidad regional afirmaba:

*“Me trata con respeto. Muy buen compañero de trabajo y excelente como jefe. Se hace respetar, todo. La verdad que muy buen compañero de trabajo” (JE9).*

Sólo el 6% describió negativamente su relación con su superior varón mientras el resto eligió eludir la respuesta. En ninguna de las dos situaciones, hemos registrado diferencias significativas de acuerdo al grado de las entrevistadas ni a las zonas en la que se desempeñan en el territorio provincial.<sup>31</sup>

Luego les pedimos a las entrevistadas que calificaran en general su relación con los varones con los que comparten su lugar de trabajo. La enorme mayoría describió dichas relaciones en términos positivos, un 93%. E incluso introdujeron muchas veces una comparación con sus relaciones con otras mujeres en sus lugares de trabajo, enfatizando que se llevaban mejor con los varones policías. De este modo, una suboficial que trabaja en la UR1 señalaba:

*“Yo creo que es mejor con los varones. Pero porque... por ahí por el rol que yo cumpla, porque yo soy más, a mí me gusta trabajar, entonces por ahí viste el hombre le gusta la mujer que le gusta trabajar” (GE5).*

Otra suboficial que se desempeña en la UR2 apuntaba en la misma dirección:

*“Es mejor con los hombres, siempre me gustó trabajar con hombres porque me considero, no sé si igual o mejor que un hombre, entonces mi entorno siempre fueron todos masculinos. Por ahí las mujeres es medio complicado porque hay veces que no quieren trabajar y siempre le buscan la vuelta para generar problemas” (GE13).*

Finalmente, otra entrevistada que comparte posición y destino decía coincidentemente:

*“Sí, re bien con todos, perfecto. Creo que me llevo mejor con los varones porque por ahí las mujeres son más chismosas” (GE14).*

---

<sup>31</sup> En ambos casos se trata de porcentajes un poco más bajos que los revelados para la totalidad de los policías por el Censo Policial 2020. En esa encuesta si se suman las opciones “muy buena” y “buena” se llega al 95,5% (Sozzo et al, 2020, 35).

Del resto, la mayor parte de las mujeres policías eludieron manifestarse al respecto y sólo una presentó una mirada negativa respecto a su relación con sus colegas varones. No hay tampoco aquí diferencias significativas de acuerdo al grado de las entrevistadas ni a las zonas en la que se desempeñan en el territorio provincial.

En sintonía con lo que muchas entrevistadas manifestaron espontáneamente, les pedimos luego que comparen la calidad de sus relaciones con los varones con aquellas con las mujeres con las que comparten su lugar de trabajo. La mayoría, el 57%, respondieron que en ambos casos eran igualmente positivas. Pero una minoría consistente, casi un tercio de las entrevistadas, el 29%, planteó tener mejores relaciones con sus compañeros que con sus compañeras. Además de los dichos

apenas reproducidos, una suboficial que trabaja en la UR2 decía al respecto:

*“Es mejor porque creo que el compañero te entiende más que la mujer...Porque entre las mujeres siempre hay envidia, no por lo que uno tiene, sino por lo que es uno” (RE15).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino, señalaba coincidentemente:

*“A la hora de trabajar me relaciono mejor con los hombres que con las mujeres. En la policía hay muchísima competencia entre mujeres” (RE17).*

Y una oficial que se desempeña en la UR1, afirmaba en este sentido:

*“El hombre por ahí es mucho más compañero, el policía varón es mucho más compañero tanto en la calle como en la guardia. Con la mujer siempre hay conflicto” (GE2).*

Sólo el 7% respondieron en un sentido inverso, sosteniendo que tienen mejores relaciones con sus compañeras que con sus compañeros. De este modo, una oficial que trabaja en UR2 decía:

*“Muy buena. Es mejor con las compañeras mujeres. Pero porque ya hay otra cuestión que compartimos más cosas” (PAE10).*

Y una entrevistada que ocupa una posición directiva en la misma unidad regional afirmaba al respecto:

*“¿Desde mi lugar o desde el lugar de ellos?...por ahí las mujeres tenemos que estar la expectativa y bien plantadas para que viste no se puedan interpretar situaciones...no sé si por el hecho de ser mujer, es que a los hombres todavía les cuesta tener una mujer que sea su superior, creo que viene un poquito por ahí. Y lamentablemente hoy en los tiempos que estamos viviendo todavía persiste. Mi relación con las mujeres te diría que es distinta, porque no es que hago ni preferencias ni nada, tengo claro que el trabajo justamente las mujeres estamos para una igualdad, así que no es que prefiero más a las mujeres que a los varones, pero sí es distinta la relación, eso totalmente” (GE1).*

El resto eludió responder la cuestión. No hay tampoco aquí diferencias significativas de acuerdo al grado de las entrevistadas ni a las zonas en la que se desempeñan en el territorio provincial.

## 10. “Nosotras” y “ellos”.

Los relatos con respecto a las relaciones con varones y mujeres en los lugares de trabajo, tanto superiores como colegas, no parece indicar la existencia de una solidaridad de género que emergería inmediata, ‘naturalmente’ entre las mujeres policías. En algunas investigaciones empíricas con mujeres policías en otros contextos culturales se ha planteado que, como una manera de adaptarse a los obstáculos a la integración en la institución policial, atravesada por el machismo, las mujeres desarrollan una manera de representarse a sí mismas como un “nosotras” opuestas a un “ellos” compuesto por los varones policías, dando lugar a una suerte de división que tiene múltiples efectos en la vida cotidiana de la institución policial. Intentamos indagar directamente la visión de nuestras entrevistadas al respecto en el caso de la policía santafesina.

El 28% de las mujeres policías, poco más de un cuarto del total, consideró que esto ocurría efectivamente en su propio contexto. Es interesante que entre quienes tienen los grados más bajos en la jerarquía y la menor antigüedad, las suboficiales, esta idea de la existencia de una especie de división entre “nosotras” y “ellos” tiene un nivel de adhesión mucho más bajo, solo alcanza un 14%. Por ejemplo, una suboficial que trabaja en la UR2, planteaba en este sentido:

*“Sí, eso sí. Incluso nosotras estamos adelante y ellos atrás... No sé, como en la escuela, se juntan todas las mujeres y todos los varones por un lado y por el otro. Después salimos en binomio, pero ellos siguen siendo ellos y nosotras, nosotras. Cuando volvemos de la calle, nos dividimos, ellos allá y nosotras acá” (GE16)*

Otra suboficial que se desempeña en la misma unidad regional señalaba coincidentemente:

*“Sí, porque hoy en día los hombres están aparte de las mujeres, tanto en trabajo como en lo que sea... Para la policía es mejor el hombre en puestos de cargo o a la hora de hacer cualquier cosa, se los tiene más en cuenta a los hombres no a las mujeres” (PE17).*

Pero la enorme mayoría, un 70%, descartó la existencia de ese tipo de división en la policía santafesina. De este modo, señalaba una oficial que se desempeña en la UR5:

*“Mira en el lugar donde estamos nosotros no. Trabajamos todos a la par, somos pocos y tratamos de hacer todos un poco de todo. No creo que haya esa exclusión entre mujeres y varones” (PAE16).*

Otra oficial que trabaja en la UR2 señalaba en el mismo sentido:

*"No hay una división. Como también la mujer se mete en la conversación y hasta capaz que opina igual que el hombre" (JE8).*

Por su parte, otra entrevistada que ocupa una posición directiva apuntaba coincidentemente:

*"No, para nada. Me tocó después de muchos años estar en una sección con todas mujeres, pero siempre estuve trabajando con hombres y siempre fue por igual el trato, he tenido y tengo amigos hombres también así que no es así" (GE7).<sup>32</sup>*

## **11. Trato respetuoso de los varones hacia las mujeres policías.**

Como otra manera de analizar la calidad de las relaciones cotidianas entre varones y mujeres en la policía santafesina se buscó que las entrevistadas describieran si los compañeros varones en sus lugares de trabajo suelen tratarlas con respeto.<sup>33</sup> Todas las entrevistadas han respondido afirmativamente esta pregunta con la excepción de una sola entrevistada. Por ejemplo, una suboficial que trabaja en la UR2 comentaba al respecto:

*"Sí, yo no puedo quejarme de mis compañeros. Nunca me han faltado al respeto, no tengo quejas de mis compañeros" (RE13).*

Y una oficial que se desempeña en la UR1 decía coincidentemente:

*"Sí, sí, me tratan con respeto porque yo también los trato con respeto. No puedo decir nada" (RE2).*

---

32 Una oficial que trabaja en la UR2 planteaba con respecto a este interrogante una interesante clave. Decía al respecto: "Sí, pero a la vez lo veo que tiene que ver con las funciones. No veo la hermandad, la sororidad entre las mujeres. Sí entre los varones, pero no entre las mujeres. Hay un ellos, pero no hay un ellas. Como que la mujer está atomizada. Es más individualista, va por su objetivo" (PE10). Este extracto pone también en cuestión la existencia inmediata y espontánea de una solidaridad de género entre las mujeres policías.<sup>11</sup>

33 Resulta interesante que en el Censo Policial 2020 ante una pregunta general acerca de si los compañeros de trabajo trataban a las encuestadas "con respeto", el 84% de las policías -tanto varones como mujeres- eligieron la respuesta positiva -"sí, en general, me tratan con respeto" (Sozzo et al, 2020, 34).

Ahora bien, más allá de sus experiencias cotidianas en los lugares de trabajo, seguidamente se les pidió también a las entrevistadas que evaluaran si el trato respetuoso de los varones hacia las mujeres se encuentra en la actualidad más extendido que en el pasado en la policía santafesina. De nuevo, una enorme mayoría, el 83% sostiene que el trato respetuoso se encuentra más difundido que en el pasado.<sup>34</sup> De esta forma una suboficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“No sé bien cómo era el pasado, si te lo digo por una representación creo que hoy en día sí, hoy en día se lleva más el respeto” (RE13).*

Y una oficial que se desempeña en la UR1 apuntaba por su lado:

*“Los chicos te respetan un poco más, no sé si los superiores, pero los compañeros y los pares sí” (RE5).*

Por otro lado, un 15%, plantean que el trato respetuoso se encuentra igualmente difundido hoy que en el pasado, pero sin esbozar al respecto una visión crítica, pues sostienen que dicho trato respetuoso ya se encontraba ampliamente difundido anteriormente. Veamos algunos ejemplos al respecto. Una oficial que trabaja en la UR2 decía al respecto:

Por su parte una oficial que se desempeña en el mismo destino decía en este sentido:

*“Creo que el respeto viene de uno: si yo te respeto vos también me tenes que respetar” (RE12).*

En segundo lugar, y ligada a la razón anterior, se menciona especialmente, el hecho de que muchas han llegado a posiciones de autoridad en la policía, imponiendo hacia abajo en la estructura jerárquica modos de actuar a los varones policías. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba al respecto:

*“Sí, puede ser. No sabría decirte bien. Con respecto a mí, sí. Igual, me han respetado siempre. A veces porque me imponía desde otro lugar, desde el lugar de que yo estoy a cargo y punto sin dar lugar a eso” (PE3).*

Y una oficial que se desempeña en Rosario, apuntaba en este sentido:

---

<sup>34</sup> En el Censo Policial 2020 se le preguntó a las policías santafesinas si el respeto con el que los varones tratan a las mujeres en la institución policial había aumentado en los últimos años. El 58% escogió “sí, mucho” y el 37% “sí, pero no en la medida necesaria”.

*“Nosotros nos llamamos por el apellido, ni siquiera por nombre, no se los permito. Con los hombres hay que establecer ese respeto, porque si una establece una relación de amistad dentro del ámbito laboral ellos después te toman el tiempo ‘ah la señora es buena’, y no, no soy buena, soy apta y si te mando a algun lado lo tenés que cumplir” (GE10).*

En tercer lugar, se menciona también que muchos varones policías, ante la multiplicación de posibilidades de denunciar sus malos comportamientos dentro de la institución policial y en relación con un clima favorable a la realización de dichas denuncias, más allá de sus formas de pensar, por conveniencia, intentan no dar lugar a potenciales sanciones que afecten su carrera policial. Una oficial que se desempeña en la UR2 señalaba al respecto:

*“Por el feminismo, están muy en auge los temas de la violencia hacia la mujer. Viene mi jefe y me grita, por ejemplo, y lo puedo ir a denunciar. Entonces muchos se cuidan con lo que dicen porque la mujer lo puede tomar de una manera y lo denuncia y ya pierde su lugar” (RE14).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la misma unidad regional, decía coincidentemente:

*“Sí, vuelvo a repetir lo mismo, por todas las leyes y todas las herramientas que protegen a la mujer. Si eso no existiría, estaríamos mucho peor. Hoy tienen respeto y cuidado porque lo que sienten es miedo a que lo denuncien” (RE17).*

Finalmente, también varias entrevistadas mencionan el cambio social más amplio, que implica nuevas maneras de pensar y practicar las relaciones de género y que se denota fuertemente en las nuevas generaciones que llegan a la institución policial. Una oficial que se desempeña en la UR1, apuntaba al respecto:

*“Creo que antes si había eso de que el hombre era más y la minimizaba a la mujer, no me paso a mí, pero supuestamente antes la mujer era más minimizada por el hombre. Hoy en día no. Hoy en día estamos uno a la par del otro, codo a codo, porque el trabajo te lo amerita, el trabajo te lo exige. La mujer está hoy en día no minimizada sino más emblemática, digamos. Está más potente porque sabe cuáles son sus derechos, porque todos tenemos los mismos derechos, tanto hombre y mujer. Hoy en día las mujeres están más resaltadas en todas sus cosas y defendidas en sus derechos, porque ha cambiado y se ha abierto mucho la cabeza en todo el sistema. Antes la mujer, en la parte jerárquica, de arriba, la mujer no podía llegar, ellos te buscaban las mismas trabas” (PE1).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“Antes el hombre era el hombre, el hombre podía hacer esto, podía hacer aquello. Ahora estamos todos en igualdad de condiciones y están más respetuosos que antes” (RE9).*

## **12. Grado de aceptación de las mujeres en la institución policial**

En otro momento de las entrevistas se consultó a las mujeres policías si consideraban que, en la actualidad, más allá de la cuestión del trato respetuoso, eran aceptadas como iguales por sus colegas varones en sus lugares de trabajo. La enorme mayoría respondió positivamente, un 87%. De este modo, señalaba una oficial que trabaja en la UR2:

*"Si. Siempre fue así, siempre tuve buen trato con todos" (PE13).*

Coincidía también otra oficial que se desempeña en la UR8:

*"No, siempre, gracias a dios siempre fue así. Tuve buena integración y buen trato hacia mí por ser mujer, nunca me hicieron ninguna discriminación ni nada" (PE18).*

A su vez una suboficial que trabaja en la UR2 apuntaba en el mismo sentido:

*"Sí, nunca... no sé, no tuve rechazo. Siempre fue así." (JE15).*

Sólo un 6% brinda una visión negativa al respecto -fundamentalmente en las jerarquías medias y altas, ya que solo una suboficial se manifestó en este sentido. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la Ur2 decía al respecto

*"No. Todavía faltan un montón de cuestiones, un montón de asperezas que limar. Por ahí, sobre todo, cuando una llega a cierto cargo y ya sos jefa, tenés que ser jefa, tenes que dar el ejemplo y vos esto y vos lo otro. Pero yo también soy mujer, tengo mi familia, tengo mi salud entendés, te toman como que te pasa algo y no podés parar y como que los hombres parece que siguen igual" (GE7).*

Coincidía por su parte una oficial que se desempeña en la misma unidad regional:

*"Me considero más aceptada que muchas de mis compañeras en muchas ocasiones. A la vez, no. Depende del espacio de trabajo. Hoy por hoy, depende con quien hablo. A nivel institucional, no me considero aceptada. Por ejemplo, nose trabajan las políticas LGTBIQ en la policía. ¿Qué discriminación queremos erradicar si no las trabajamos?" (PE13).*

El resto eligió no responder este interrogante. Estos datos resultan coherentes con las visiones de las entrevistadas acerca del trato respetuoso con sus colegas varones y las buenas relaciones tanto con colegas como con superiores varones en los lugares de trabajo.

Seguidamente -y como hicimos con respecto al trato respetuoso en el punto anterior- indagamos si las entrevistadas consideraban que este grado de aceptación de las mujeres policías como iguales, en general, había venido creciendo en los últimos años. En ninguna entrevista aparecieron referencias a que disminuyó el nivel de aceptación como iguales. Por el contrario, el 54% sí identifican mejoras sustantivas en este aspecto. Una oficial que trabaja en la UR2 planteaba en este sentido:

*"Ahora sí. Antes no. Te digo siempre desde la vista mía, particular e individual: nunca fui tenida en cuenta. Nunca. Es más, o me han sacado y me decían 'acá no vengas a pedir nada'. Así. Entonces utilicé mis medios, junto a mi personal y demás, para que esté todo funcionando correctamente. Y ahora no, ahora no"* (GE10).

Otra oficial que se desempeña en la UR1, por su parte, apuntaba:

*"No... fue cambiando con el tiempo... Los primeros años de policía me tenían desconfianza por ser mujer. A medida que van pasando los años y vas demostrando tus capacidades de servicio tanto para estar en una oficina, como para patear en la calle. como para enfrentarte con los tipos como lo he hecho -que hoy en día no lo voy a hacer más porque ya pasé esas situaciones-, con ese tipo de acciones... cuando mis compañeros comenzaron a mirarlo, vieron a una persona que podía patear como ellos, que podía poner la cara como ellos, que podía patrullar como ellos iban a patrullar y que no te iba a dejar solo. No todas se pueden ganar ese lugar entre compañeros porque si vos me llevás a un procedimiento y ni siquiera me bajo del móvil, entonces qué confianza te voy a dar. Qué respeto vas a recibir si no le pones un poco de onda a la vida, así no te vas a ganar nunca el respeto de tus compañeros"* (RE5)

Finalmente, coincidía otra oficial que trabaja en la UR2:

*"Sí, sí yo creo que un cambio se está dando de a poco, o sea muy poco pero se está dando. Yo creo que tiene que ver con esto de que la mujer... ha ingresado más mujeres en la policía, el planteamiento del lugar de la mujer que ha ido ocupando... más espacio, y eso ha resultado más favorable para nosotros."* (PAE7).

Ahora bien, el resto de las entrevistadas -más de 4 de cada 10- sostienen que no se ha dado una mejoría en cuanto a la aceptación como iguales de las mujeres en la institución policial, pero no consideran esta una respuesta de carácter negativo pues sostienen que esto ya se había logrado en el pasado. Por ejemplo, una oficial que trabaja en la UR1, planteaba la respecto:

*"No, siempre, gracias a dios siempre fue así. Tuve buena integración y buen trato hacia mí por ser mujer, nunca me hicieron ninguna discriminación ni nada"* (PE4)

### **13. Búsqueda de ayuda, varones y mujeres policías.**

A los fines de explorar ulteriormente las relaciones entre las mujeres y los varones policías en el desarrollo de su trabajo, se le planteó a las entrevistadas a quien recurren en la actualidad cuando en sus labores cotidianas se enfrentan a una situación problemática y necesitan ayuda, diferenciando la posibilidad de que lo hagan preponderantemente a compañeros, a compañeras o ambos, indistintamente. Como vimos en los puntos n y o de la sección precedente la percepción de las mujeres policías de apoyo de y confianza en los varones policías en el desempeño de sus tareas cotidianas resulta muy alta. Por ende, es preciso leer las conversaciones en este punto de las entrevistadas dentro de ese marco más general.

La enorme mayoría de las entrevistadas, el 83% señalaron que recurren indistintamente a compañeros o compañeras. Se plantea en estas respuestas que depende de qué es lo que se tenga que resolver o también de quien se encuentre a la mano en el lugar de trabajo. En algunos casos hicieron referencia a que recurren al superior, indiferentemente de su género. Así, una oficial que trabaja en la UR2 señalaba en este sentido:

*"Indistintamente. Es la situación, y uno que también aporte ahí, en ese momento"* (JE8).

Otra entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1, planteaba al respecto:

*"No, directamente si veo que no está en mis manos poder solucionarlo, recorro al superior, sea varón o mujer, eso me es indistinto"* (GE1).

Finalmente coincidía una oficial que trabaja en la UR2:

*"Indistintamente, cuando pasa algo tenés que actuar lo más rápido posible, quien esté más cerca"* (PAE9).

En cambio, un 11% de las entrevistadas señaló que recurre usualmente a varones policías. En muchos casos estas entrevistadas señalaron esto, pero no lo vinculan tanto a una mayor confianza en sus compañeros que en sus compañeras sino a quienes son los que están cerca en su lugar de trabajo. Por ejemplo, afirmaba una suboficial que trabaja en la UR9:

*"Y por lo general son varones, porque los tengo cerca a ellos en la guardia"* (PE19)

Y una oficial que se desempeña en la UR1 relataba:

*"Yo comúnmente cuando he tenido problemas he buscado apoyo en hombres, pero ¿por qué? No porque sean varones, sino porque conozco a hombres que están más instruidos o que estudian o han estudiado el reglamento. Sabiendo el reglamento no necesitas pedir ayuda, trabajas de acuerdo a eso y nadie te puede hacer nada si sabes lo que tenes que hacer" (RE2).*

Sólo un 6% planteó que suele recurrir a mujeres policías. En estas pocas entrevistadas aparece la idea de que en las compañeras suelen encontrar más contención que en los compañeros. De este modo, señalaba una suboficial que trabaja en la UR2:

*"De mujeres. Lo que me puede estar pasando a mí, le puede estar pasando a ella o le puede pasar" (RE17).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba coincidentemente:

*"Siempre uno trata con la compañera porque es que entre mujeres tenés más confianza" (PE9).*

En este punto no se registran diferencias significativas entre las entrevistadas en función de su grado o de la zona en la que se desempeña en el territorio provincial. En todo caso, esta proporción limitada parece pintar un cuadro bastante alejado de la existencia de una especie de red fundada en la solidaridad de género que estaría fuertemente difundida, algo que en parte ya se visualizaba en el punto sobre el "nosotras" y el "ellos" aunque en ese caso planteado en términos más bien negativos.

#### **14. Más allá del trabajo**

Finalmente, en otro momento de la conversación con las entrevistadas se buscó explorar la existencia de vínculos más allá del trabajo con otros policías, sean estos varones o mujeres. Resulta interesante que una parte significativa, 31%, de las entrevistadas señalaron no tener vínculos con compañeras y compañeros de trabajo fuera de las actividades laborales. Es una regularidad que aparece tanto entre quienes ocupan los estratos más altos como más bajos de la jerarquía policial e independientemente de la zona del territorio provincial en que trabajen. En muchos casos, estos relatos acerca de la ausencia de vínculos extralaborales se relacionan con la imposibilidad que nace de las "obligaciones familiares", la distancia entre lugar de trabajo y de residencia pero también hacen referencia a las dificultades relacionales dentro de la institución policial. Porejemplo, una oficial que trabaja en la UR9, afirmaba en este sentido:

*"No. No, no hacemos nada de eso. No tengo amigos policías varones. No tengo amigas, pero con un par de chicas que hicimos el ingreso... no somos amigas. Charlamos. No nos juntamos" (RE20).*

Por su parte, una suboficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*"No, toda mi relación es en el trabajo nomás." (GE14).*

Y más radicalmente una oficial que se desempeña en la UR1, apuntaba:

*"Porque no. Creo que no... la amistad no existe en la policía. Sí el compañerismo. Pero no. Yo, por ejemplo, no soy de tener amigas. He tenido alguna, sí, he tenido amigas policías, pero me han decepcionado. Hoy por hoy, todo lo que pasé, diez años en esto, no te hace confiar en nadie. Acá sos vos, vos y vos. Primero vos, segundo vos, tercero vos. Yo te digo desde mi punto de vista personal, no sé el resto. No te puedo decir el resto. Te contesto en base a mí experiencia, la que tuve" (RE1).*

Un grupo mucho más grande, el 58% de las entrevistadas, sostuvo la existencia de algunos vínculos, pero de baja intensidad, que implican verse fuera del trabajo solo en relación con ocasiones especiales. Solo en el 11% restante aparece una imagen de una vida social compartida con compañeras y compañeros, en forma frecuente, más allá de la actividad laboral.

## **15. Maltrato laboral y acoso sexual**

El acoso y el maltrato de las mujeres por parte de los varones en la policía es una dimensión fundamental apuntada desde el mismo nacimiento de los estudios sociales sobre su incorporación a la institución policial, como una manifestación central del machismo que atraviesa sus culturas y prácticas, en los más diversos contextos. En los años 1980s y 1990s el acoso y el maltrato se asociaba en la literatura especializada a la presencia aun contenida y marginal de las mujeres dentro de las instituciones policiales. Sin embargo, la investigación más reciente muestra la persistencia de estas dinámicas aun en escenarios donde se ha producido un fuerte crecimiento del personal femenino y este ha comenzado a ocupar posiciones directivas y desarrollar más variadas tareas policiales. Como señalamos en la Introducción ese fenómeno básico es algo que ha claramente caracterizado a la Policía de la Provincia de Santa Fe en las últimas dos décadas. Por ende, dedicamos toda una sección de nuestra entrevista a explorar estas delicadas dinámicas en las relaciones entre mujeres y varones en la institución policial.

### ***i. Grado de difusión del maltrato laboral***

En primer lugar, se indagó si las entrevistadas consideraban que el maltrato laboral por parte de los varones hacia las mujeres se encontraba actualmente difundido en la policía santafesina. El 34% de las entrevistadas respondió que se trata de un fenómeno frecuente. Por otro lado, el 15% sostuvo que existe, pero sólo se da algunas veces. Pero un grupo muy grande de entrevistadas, el 46%, sostuvo que no ocurre -unas pocas prefirieron no opinar al respecto.<sup>35</sup>

Las visiones que afirman que se trata de un fenómeno difundido se encuentran menos presentes en el personal directivo (20%), en donde la opinión mayoritaria se inclina hacia que ocurre algunas veces (47%). De este modo, una entrevistada que ocupa una de estas posiciones en la UR1 se ubica en el primer grupo y señala al respecto:

*“Hoy se ve, hoy se ve y se dice. Creo que antes también pasaba, pero una se lo guardaba para una” (JE2).*

Otra entrevistada que comparte posición en la UR2, en cambio se ubica en el segundo grupo y apuntaba:

*“No, no... no sé, me parece que son todas situaciones que, a lo mejor, puede haber. Pero no maltrato generalizado, no. Y considero que no, que haya sí, seguramente debe haber situaciones, como en todo trabajo. Pero no, no hay maltrato generalizado. No” (RE8)*

Entre quienes ocupan posiciones intermedias, son más quienes afirman que ocurre frecuentemente (33%) y mucho menos quienes sostienen que se da sólo algunas veces (10%). Pero es mucho mayor el volumen de respuestas que niegan su existencia (53%). Así, una oficial que se desempeña en la UR1 se ubicaba en el primer grupo y señalaba:

*“Creo que sí, existe. Ojo, por ahí vos tenes un personal policial mujer que es muy vulnerable y agacha la cabeza porque tiene miedo, porque está bien en un lugar, por lo que sea. Puedo decir que existe, pero a mí no me pasó. Y si yo lo he visto...por ahí lo he visto” (RE2).*

Una oficial que trabaja en la UR2 encarnaba en cambio la segunda posición diciendo:

*“No sé si es difundido, pasa hay casos. Ahora pasa menos, se fue modificando con el tiempo” (PAE9).*

---

<sup>35</sup> En el Censo Policial 2020 se indagó el fenómeno del maltrato laboral, diferenciando aquel que proviene de pares de aquel que proviene de superiores. Se les pregunto a todxs lxs policías santafesinxs si consideraban que los superiores maltrataban frecuentemente a sus subordinados. El 5,4% respondió muy frecuentemente y el 19,7% frecuentemente (Sozzo et al. 2020, 38). La suma de ambos porcentajes es sustantivamente inferior al que resulta de nuestras entrevistas exclusivamente con mujeres policías que señalan que se trata de un fenómeno frecuente, lo que podría reflejar la mayor tendencia de estas últimas a experimentar este tipo de situaciones.

Y finalmente una oficial que se desempeña en la UR5 que integra el tercer grupo, por su parte, apuntaba:

*“No sé si hoy por hoy hay maltrato, a mí me parece que no. Tengo entendido que años atrás, sí, como que a las mujeres las trataban mal o por ahí lloraban” (PAE15)*

Finalmente, entre las suboficiales el porcentaje que afirma que se trata de un fenómeno difundido resulta aún más alto (44%) y son muy pocas las entrevistadas que sostienen que sucede algunas veces (7%). Igual sigue existiendo un grupo relevante que niega la existencia de este fenómeno. Dentro del primer grupo, por ejemplo, una suboficial que trabaja en la UR2 apuntaba:

*“Yo creo que es algo que sucede, a mí actualmente no me sucede, pero sí lo he vivido en otro destino y sé que en ese destino ahora siguen pasando cosas. Pero son temas que no se hablan, que no se tratan, no hay iniciativas para que se traten esos temas. Yo creo que los reglamentos que existen actualmente para estos temas están caducos, tendrían que modificarse” (GE18).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino, señalaba minimizando el fenómeno -sobre todo en su evolución a lo largo del tiempo, sobre lo que volveremos seguidamente:

*“Yo creo que se ve pero no tanto, de mi parte yo no lo tuve pero conozco casos que sí. En menor medida que otros años, por lo que cuentan, va disminuyendo” (GE15)*

En cambio, otra suboficial que se desempeña en la UR1 se inclinaba en un sentido negativo:

*“No, yo no he visto, ni vivido yo casos así de maltrato laboral” (JE5).*

De estas diferencias, resulta evidentemente que a medida que se desciende en la escala jerárquica la representación de que el maltrato laboral se encuentra difundido en la institución policial crece significativamente. El porcentaje de suboficiales que sostienen esta visión es más del doble que el de aquellas mujeres que ocupan posiciones directivas -44% y 20%, respectivamente. Esto podría interpretarse como ligado a las posiciones respectivas de las entrevistadas en las relaciones de poder al interior de la institución policial que tendrían potencialmente un impacto en cuanto a la vulnerabilidad con

respecto a este tipo de experiencias negativas. Pero es preciso ser cautelosos pues también existe una fuerte diferencia entre el personal de la máxima jerarquía y el personal de jerarquía inferior en lo que hace a la visión que niega la existencia del fenómeno, pero en un sentido inverso a lo que el dato anterior podría hacer suponer. Mientras el 33% del primer grupo lo niega, el 49% del segundo grupo lo hace. La clave es que en el primer grupo la posición más moderada que reconoce la existencia del fenómeno, pero afirma su carácter contenido esta extremadamente más difundida que en el segundo grupo, 47% y 7%, respectivamente.

### **a. Evolución del grado de difusión del maltrato laboral**

Seguidamente se indagó en qué medida las entrevistadas consideran que el fenómeno del maltrato laboral de los varones hacia las mujeres en la policía ha cambiado a lo largo del tiempo, en los últimos años. Se trata de un tipo de ejercicio de comparación entre el presente y el pasado que hemos tratado de generar en diferentes momentos de nuestro trabajo de campo. Una gran mayoría, el 65% de las entrevistadas sostienen que este fenómeno se encuentra menos difundido en la actualidad en comparación con el pasado. Un 8% sostiene que el mismo se mantiene igual que antes y sólo un 4% sostiene que ha empeorado. Sin embargo, es muy alto el porcentaje que eludió responder este interrogante -un 23%.

También en este terreno las diferencias entre quienes ocupan diversos grados en la jerarquía policial es muy importante. Entre las entrevistadas que ocupan posiciones directivas un 40% eligió no responder. Un 33% opinó que el fenómeno se mantiene igual y el resto señaló que disminuyó, un 27%. En cambio, entre quienes ocupan posiciones intermedias esta última opinión positiva está mucho más difundida, 69%, y lo está aún más entre las suboficiales, 81%. A diferencia de lo que acabamos de ver con respecto a las evaluaciones acerca del grado de difusión del maltrato laboral en la institución policial, con la complejidad que implica, a medida que se desciende en la escala jerárquica el panorama acerca de la evolución en el tiempo de este fenómeno, resulta claramente mucho más optimista.

Entre quienes comparten las visiones positivas acerca de la evolución en el tiempo del fenómeno del maltrato policial, vemos que hay un consenso respecto de que con anterioridad se encontraba más naturalizado y se daba en un amplio contexto de impunidad. Por el contrario, las entrevistadas coinciden en que en la actualidad hay, por un lado, mayor visibilidad de la temática, mayor concientización, más herramientas para poder denunciar y pedir ayuda, y un temor sobre eventuales responsabilidades por parte de los varones policías. Veamos algunos ejemplos en los dichos de las entrevistadas. Dos entrevistadas que ocupan posiciones directivas, en la UR1 y la UR2, respectivamente, planteaban:

*“Para mí en menos medida, a mí me parece que antes había maltrato por parte de los jefes y de los compañeros, pero ahora han ido cambiando, porque han ido creciendo, no es más como antes que ellos tenían la potestad de maltratarte ahora saben que van a tener una consecuencia” (PAE2).*

*“Porque antes, viste, no nos daban el lugar que nos dan ahora. Antes el hombre era el hombre, eran sólo ellos y nosotras ahí, como para estar un poco. Pero desde hace años que somos muchísimas mujeres en la fuerza. Creo que desde el momento en que empezaron a ingresar más y más mujeres eso se fue terminando” (PE6).*

Por su parte, dos oficiales que se desempeñan en los mismos lugares señalaban coincidentemente:

*“Es como que ahora la mujer se defiende más. tiene más recursos para defenderse que antes. Son más escuchadas. Por las denuncias. Cuando vas y denuncias.” (RE2).*

*“Creo que el tema de la ley de violencia de género ha marcado un antes y un después en todos los ámbitos laborales. Totalmente. Se le ha dado más lugar a la mujer” (PE10).*

Y, finalmente, dos testimonios de suboficiales que van en la misma dirección:

*“Me parece que es por este tema que venimos hablando. Además, ahora tenemos más recursos. O sea, si te faltan el respeto o algo, yo sé que hay muchas mujeres que denuncian. Antes te decían algo, agachabas la cabeza y listo. O te sentías mal y... ahora ya no se quedan calladas” (JE1).*

*“Porque ahora una está más abierta a reclamar. Ahora no hay tanto miedo porque se denuncia. Esta Asuntos Internos y esta Judiciales. (...) Si hay algo que ya no pueden hacer es eso” (PE17).*

Entre las pocas entrevistadas que señalaron que el nivel de maltrato laboral de los varones hacia las mujeres policías se mantiene igual, tiende a prevalecer, sin embargo, una opinión de que ahora el fenómeno se volvió más visible pues existen más y mejores vías para reclamar y se ha desnaturalizado. De esta forma, las entrevistadas introducen un tono positivo en este tipo de opinión que en todo caso resulta más moderado que en la precedente. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba al respecto:

*“No, ocurre de la misma manera. Nada más que ahora se animan a decir yo no quiero eso, no quiero esto, y tienen razón. Antes estaba naturalizado” (PE3).*

Otra entrevistada que comparte posición y trabaja en la UR2 señalaba coincidentemente:

*“Quizás en el pasado no salían a la luz. Ahora sí salen a la luz. Quizás se cometían menos, o más, pero no salían a la luz, y ahora sí, porque hay diferentes canales.” (JE6).*

## ***b. Experiencias de maltrato laboral***

Más allá del terreno de las representaciones, se buscó indagar en las experiencias personales de las entrevistadas. Se les preguntó si sufrieron alguna vez a lo largo de su carrera policial alguna situación de maltrato laboral -definido en términos amplios- por parte de un varón policía, sea su superior o su colega. El 53% respondió afirmativamente. El 42% respondió en forma clara en términos negativos y un 5% planteó respuestas ambiguas.<sup>36</sup>

En este campo también existen diferencias entre los grados de las entrevistadas, aunque más tenues que lo que acabamos de ver en el terreno de las representaciones. El 40% del personal directivo afirmó haber tenido una experiencia de maltrato policial a lo largo de la carrera policial. Ese porcentaje asciende al 51% entre quienes ocupan posiciones intermedias y a 56% entre las suboficiales.

---

<sup>36</sup> En el Censo Policial 2020 en lo que hace a las experiencias de maltrato laboral de lxs policixs santafesinxs se distinguió -a diferencia de en nuestro trabajo de campo- aquellas que se producen con los pares y con los superiores. De este modo, el 27,8% de lxs encuestadxs manifestaron haber sido objeto alguna vez de “gritos, ofensas verbales” y el 3,4% de “maltratos físicos” por parte de sus pares. En cuanto a los superiores, el 31,7% de lxs encuestadxs dijo haber sido objeto de “gritos, ofensas verbales” y el 4% de “maltrato físico”. En esta relación con sus superiores, también se registraron otras formas de maltrato laboral experimentadas al menos alguna vez por lxs policías: “incremento injustificado de la carga de trabajo” (48,1%), “sanciones injustificadas” (24,4%), “traslados injustificados” (34,6%), “intimación a pedir licencia” (19,9%) y “cambio arbitrario de horarios y turnos” (52,2%) (Sozzo et al 2020, 35-36). En nuestro trabajo de campo no se precisaron formas diversas de maltrato laboral sino que el dialogo se entabló en torno a una definición amplia del fenómeno. Una estrategia como la que siguió el Censo Policial podría haber dado lugar a porcentajes más elevados de respuestas positivas. En todo caso, es un punto importante a explorar en el futuro.

<sup>37</sup> Dado que la pregunta se refiere a la totalidad de la trayectoria laboral se podría inferir que quienes tienen mayor antigüedad en la institución policial podrían presentar mayor porcentaje de experiencias de maltrato policial -a mayor tiempo transcurrido, mayor probabilidad. A esto se le suma la opinión mayoritaria de las mujeres policías de que este fenómeno estaba más fuertemente difundido en el pasado, por lo que quienes tienen mayor antigüedad deberían haberlo experimentado en mayor medida. Sin embargo, esto no resulta de nuestro trabajo de campo. Quienes tienen 20 o más años en la institución policial presentan un porcentaje de experiencias de maltrato policial, un 48%, que es más bajo que quienes tienen menor antigüedad -58% entre quienes tienen entre 10 y 19 años y 53% entre quienes tienen 9 o menos años.

Se observa aquí claramente que quienes tienen posiciones subordinadas en las relaciones de poder en la institución policial tienden a acumular una mayor cantidad de estas experiencias. Esto a pesar de que quienes tienen hoy posiciones superiores en el pasado de sus carreras tuvieron posiciones inferiores y la pregunta realizada en las entrevistas se refiere a la totalidad de las mismas.<sup>37</sup>

Veamos algunos testimonios al respecto. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 relataba:

*“Eh... a ver... maltrato laboral sería que vengan y te peguen, para mí, que te falte el respeto como mujer. Pero yo lo veía así: si ellos me faltaban el respeto, también se estaban faltando el respeto a ellos. Porque, vuelvo a repetirte, para mí somos iguales, sea femenino o masculino, somos iguales. Obvio que en esos momentos me enfurecía, me enojaba un montón, y cuando bajaba los niveles decía ‘yo tengo la razón’. Si yo me equivocaba lo decía, pero si vos te equivocabas, iba y te lo decía; trataba de hacerte entender que estabas equivocado. Tuve confrontaciones, me he largado a llorar de la misma impotencia, porque a una se le cierra el pecho y se larga a llorar. Pero después, en el transcurso del día o de los días, me daba cuenta de que estaba bien que hubiese confrontado, porque era la única forma en ese momento de que entraran en razón. Siempre iba al frente, o si no, me callaba, hacía una sumatoria de cosas, y...” (JE3).*

Por su parte una oficial que se desempeña en la UR5 apuntaba en el mismo sentido:

*“Sí. En el pasado quizás no lo veía como que era maltrato, quizás lo veía como normal, que te menosprecien. Capaz que un hombre tomaba la misma decisión que vos y no era tan, viste, yo creo que quizás por el miedo. Hoy a la distancia, veo como que las mujeres... mira te voy a contar algo, una vez me cuestionaron que porque un personal femenino que era mío y era chofer le daba de amamantar al hijo en el móvil. Yo decía: ‘me están tomando el pelo’. Yo me reía, pero es algo tan loco e ilógico, y me decían: ‘No, porque anda mostrando la teta por ahí’...” (PAE13)*

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR2 decía en la misma dirección:

*“Hay situaciones donde te han hablado mal, contestado mal, sí, en ese sentido lo he sufrido en un momento. Pero también fue un momento de vulnerabilidad que yo tuve” (RE15).*

Por otra parte, pese a que las preguntas en esta parte de la entrevista siempre se refirieron a las formas de maltrato policial por parte de varones policías -superiores o pares- también se incluyó aquí una pregunta acerca de si nuestras entrevistadas experimentaron alguna vez un maltrato laboral por parte de otra mujer policía. Solo 1 de cada 10 entrevistadas señalaron haber sufrido una situación de este tipo - aunque un 23% decidió no responder sobre este punto. Una de las entrevistadas que respondió positivamente ocupa actualmente una posición directiva en la UR1 y relataba:

*“Una vez sí, tuve una jefa mujer que la hemos padecidos todos, no solamente yo sino en general estábamos subordinados a una mujer que ejercía maltrato....te trataba mal, te trataba de una forma...no quería que nadie diga ni haga nada... ..hasta una jefa de la misma jerarquía tuvo que pedir psicológico por ella...Al personal por ejemplo le decía: ‘anda a buscar a mi hijo a la escuela’, le hacía cumplir funciones que no tenían nada que ver. O vos le decías quiero hacer un curso, y te decía: ‘no, no...vos no estás dentro de la institución para hacer esos cursos...no estás autorizada’...Era muy despectiva, los choferes no veían la hora que se vaya, el personal tuvieron que aguantarla....vos si sos jefe tenes que ver el personal, tenes que ver los cambios, si valen o no...ver que está padeciendo el personal....yo me sentí muy mal porque nunca jamás tuve ningún problema con ningún jefe, me sentí re mal...sentí como que si iba asuntos internos no iba a tener respaldo...lo hable con mis compañeros y ellos también tenían miedo de denunciarla...ellos me contuvieron y sabían que tenía razón...si uno se tomaba licencia, ella se lo tomaba mal, es como que no tenías derechos” (PAE2).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la misma unidad regional describía coincidentemente:

*“Empezó a agredirme verbalmente, me empezó a decir cosas y castigarme. Nosotros tenemos un sistema de intranet que cada uno tiene un usuario personal, pero todos usaban el mío. Y yo le pedí al informático que borré mi registro, porque no quería que todos usen el mío. Entonces ella se agarró de eso, me empezó a decir ¿La señorita no quiere que le ocupemos el usuario, quién se cree que es’, y empezó a decirme: ‘entonces que las ordenes operacionales que salen de madrugada todos los días, ahora las vas a tener que hacer vos a todas desde tu casa’, yo le dije ‘¿No, no tengo porque hacer eso desde mi casa?’ Y me dijo: ‘Yote estoy notificando que lo vas a hacer vos, y lo vas a hacer’. Y yo le decía que no, que no lo iba a hacer, porque era un trabajo de toda la oficina, no mío. Era como que ella quería castigarme. Hace muy poco se lo pude contar a mi psicóloga, porque yo en su momento es como que me sentí muy agredida, como muy acorralada en la situación. El fondo o el punto en realidad al que ella quería llegarera un informe que yo había dejado por una situación de maltrato que sufrió una compañera por el que termino con un ataque de pánico y convulsiones internada, yo deje la situación documentada en un acta y ella no quería que quede constanciade eso, porque entonces ella era pasible de sanción. Yo a su vez lo hable con un jefe superior de ella, pero él se hacía como que no sabía que era lo que pasaba. Yvos es como que ese maltrato te lo podes esperar de un varón, pero no vino de parte de una mujer. Yo sentía un temor importante, era una persona de carne y hueso, pero yo tenía mucho temor, y mis compañeros me decían: ‘te dijo tres cosas y te cagaste’, pero no es que me cague sino que realmente ellos no entendían lo que estaba pasando. Me sentía hatada de pies y manos” (PAE3)*

En el mismo sentido una suboficial que se desempeña en la UR2 relataba:

*“Estuvimos mal aconsejados porque nosotros tendríamos que habernos levantado los ocho e ir a denunciar. Hoy en día, la señora esta está trabajando en otro pueblo, está trabajando re bien, nosotros, los ochos, estamos trabajando bien en otros*

*lados. Como que las situaciones se fueron olvidando. Yo no me olvido y si me preguntan te lo voy a decir. Y si la tengo que denunciar, capaz que me da fiaca, pero tengo todos los medios de prueba y si la puedo sacar de la policía, mejor. Yo me sentí defraudada, no tanto por...sino porque era una mujer la que nos estaba haciendo todo eso. Ninguno hizo nada, se que mis compañeros cuando tuvieron situaciones con otros jefes han ido a denunciar como corresponde. Hay que ver que recaudos tienen con vos cuando denuncias, quizás te sacan y te mandan a otro lado para que vos estés más tranquila. Pero yo no denuncie ni hice nada y me arrepiento porque a mí me encantaría que no esté en la policía. Nos hizo la vida imposible y se nos rio en la cara. Yo quiero que ella sufra lo que nosotros sufrimos” (PE17).*

### **c. Reacciones frente al maltrato laboral**

Finalmente, se trató de explorar las reacciones de las mujeres policías frente a las situaciones experimentadas de maltrato laboral. Sólo una porción extremadamente pequeña de las entrevistadas denunció formalmente la situación ante los canales institucionales existentes, el 4% de quienes dijeron haber sufrido estas acciones. En el Censo Policial 2020 al preguntarle a la totalidad de lxs policíxs de la provincia si habíandenunciado las situaciones de maltrato laboral que habían experimentado sólo el 5,7% - incluyendo varones y mujeres- lo había realizado (Sozzo et al, 2020, 37). Es decir que entre nuestras entrevistadas es aún inferior a este porcentaje general extremadamente bajo.

En el discurso de las entrevistadas emergen otro tipo de reacciones. El 47%, en cambio, habló con sus compañerxs de trabajo para buscar alguna forma de apoyo, el 31% dijo haber enfrentado a quien las maltrataba para poner fin a esa situación, el 20% señaló haberhablado con un superior para ponerle fin a dicha situación y el 13% pidió el traslado a otro lugar de trabajo.

A la hora de explicar porque no han recurrido a los canales formales frente a este tipo desituaciones de maltrato laboral aparecen diversas razones en la perspectiva de las entrevistadas. En algunos casos se argumenta que el hecho no fue tan grave. Esta razón fue la más escogida por lxs policíxs santafesinos ante un interrogante similar en el CensoPolicial 2020, llegando al 47,5% del total de lxs encuestadxs que habían sufrido maltratolaboral (Sozzo et al., 2020, 37).

También se afirma que la situación se podía solucionar por vías informales. De este modo.señalaba una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1:

*“No lo denuncié, lo solucioné yo de forma personal, y sí le dí conocimiento a mi superior porque bueno, él estaba trabajando en la misma dependencia que yo en esa instancia”. (GE1).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR9 planteaba:

*“El problema lo tuve con él, así que fui y lo hablé con él. Trato de no mezclar a nadie que no tenga nada que ver con el tema. Voy y lo arreglo con él. Aparte era mi sub jefe, mi superior inmediato también. Y le dije que para mí no era así, que estaba equivocado. Después tuvimos varias, porque él era con las mujeres, no solamente conmigo. Era con las mujeres... No, yo siempre lo hablé con él, no lo saqué de ahí. Mi jefa estaba al tanto de esto porque ella se había enterado con unacompañera. Cuando ella viene y me pregunta a mí qué había pasado, yo le dije que se quede tranquila, que el problema lo iba a arreglar con quien lo tenga. Como yo fui y lo hablé con él y le dije que estaba equivocado... Es más, a mi otra compañera que estaba conmigo, él le dijo también que la iba a cambiar de guardiaporque se estaba poniendo rebelde y contestadora como yo. Le digo "no es que nos estamos poniendo rebeldes y contestadoras, te estamos diciendo las cosas como son; a vos lo que te molesta es que te digan las cosas como son, ¿por qué nome sancionas? Porque no tenés argumentos para sancionarme".” (JE17).*

Pero, desde un punto de vista más crítico, se señala a veces la inutilidad de recorrer el camino formalmente establecido. En el Censo Policial 2020 de todos lxs policixs que nodenunciaron situaciones de maltrato laboral el 20,8% lo hizo porque “para la institución los superiores siempre tienen la razón” y el 13,5% porque “la institución no responde adecuadamente a las denuncias de este tipo” (Sozzo et al. 2020, 37), ambas razones de algún modo vinculados a este tipo de motivo esgrimido por algunas de nuestras entrevistadas. Por ejemplo, una oficial que trabaja en la UR1 decía:

*“Nada, nada. Sentí que no me iban a dar bola al ser jefe. No lo hablé con nadie me lo guardé para mí” (G9).*

En el mismo sentido otra entrevistada que comparte posición, pero se desempeña en la UR2 apuntaba:

*“Nunca lo denuncié. Porque en su momento pensé que la denuncia no iba a llegar a ningún lado” (PAE9).*

También en algunos casos se identifica al temor a las potenciales consecuencias negativas que una denuncia de este tipo podía tener en la vida laboral dentro de la institución policial de las entrevistadas. En el Censo Policial 2020 entre lxs policixs que sufrieron maltrato y no lo denunciaron esta razón de la ausencia de denuncia fue escogida solo por el 12,5% de lxs encuestadxs (Sozzo et al, 2020, 37). De este modo una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 señalaba:

*“Me fui, busqué mi paz laboral y que no me arruinen con sanciones. Pedí el pase, para que no me manden a servicio. Trate de buscar la mejor salida que era irme.” (PAE5)*

Por su parte, una oficial que trabaja en la UR1 relataba;

*“Nada. No, no hice nada. Justamente ese era mi miedo, de que me dieran el pase por hacer algo en esa situación. El pase luego yo lo pedí porque me quise ir del lugar. Pero ante esa situación yo no hice nada, no denuncié, nada.*

*E: ¿Por qué?*

*Por miedo: por miedo a que me sacaran del lugar o que se yo, a que me manden a un lugar más alejado. Ellos pueden hacerlo. Ellos, todos los superiores pueden”* (RE1).

Una oficial que se desempeña en la UR5, en el mismo sentido, apuntaba:

*“Yo igual lo podría haber denunciado, pero es como cargar con ese estigma después de que vos denunciaste, que vos hiciste, miedo no tengo, pero después tenes que concursar y entonces son muchas las cosas que tenes que evaluar”* (PAE13).

Finalmente, una suboficial que trabaja en la UR1 relataba en la misma dirección:

*“No hice la denuncia. No la hice por miedo a que después se tomen represalias. No quería quedar como una persona, hablando mal y pronto, quilombero. Sabía que siempre gana el jefe. Iba a ser la loca que denunció, nada más. Para mí siemprees así...Iba a quedar catalogada que denuncias a los jefes y te perjudican tu ambiente laboral. Yo no quiero entre todos los quilombos que ya tengo... quiero ir, cumplir mi horario e irme a mi casa. Ya está. No quiero problemas con nada nicon nadie”* (JE1).

#### **d. Grado de difusión del acoso sexual.**

Por otro lado, como anticipábamos, se introdujo un bloque de preguntas acerca del acoso sexual sufrido por las mujeres al interior de la institución policial -siempre definido en términos amplios- y las reacciones que se generan frente al mismo. Se trata seguramente de una de las cuestiones más traumáticas y complejas por las que pasa una parte de las mujeres dentro de la institución policial.

Como en el caso del maltrato laboral, en primer lugar, se indagó si las entrevistadas consideraban que el acoso sexual por parte de los varones hacia las mujeres era un fenómeno difundido actualmente en la policía santafesina. El 40% de las entrevistadas contestaron afirmativamente, mientras otro 31% sostuvo que es un fenómeno que existe pero que no resulta frecuente. Solamente un 25% de las entrevistadas afirmaron que es un fenómeno prácticamente o directamente inexistente.

Entre el personal directivo la opinión que enfatiza su difusión actual tiene mucho menor nivel de adhesión (13%), mientras que la más moderada que reconoce su existencia pero sostiene que es poco frecuente es ampliamente abrazada (53%) y aquella que niega su existencia es solo un poco más alta que en la media (33%). En cambio, entre quienes ocupan posiciones intermedias, la primera opinión es planteada por el 39% de las entrevistadas -el triple de entre quienes ocupan los escalones superiores de la jerarquía policial. Por otro lado, el 29% sostiene que es

un fenómeno existente pero poco frecuente y el 27% niega que exista. Finalmente, entre las suboficiales, quienes consideran que el acoso sexual es un fenómeno frecuente en la policía alcanzan el 56% de las entrevistadas, mientras el 22% consideran que existe, pero es poco frecuente y el 19% niegan su existencia. En forma aún más clara que con el maltrato laboral, resulta evidentemente que a medida que se desciende en la escala jerárquica el acoso sexual se representa como más difundido, lo que está ligado a las posiciones respectivas de las entrevistadas en las relaciones de poder al interior de la institución policial y, probablemente, a como las mismas moldean la práctica del acoso sexual.

Podemos rescatar algunos testimonios que ejemplifican como nuestras entrevistadas afirman que el acoso sexual contra las mujeres se trata de un fenómeno frecuente dentro de la institución policial. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en UR1 señalaba:

*“Yo creo que sí sucede. Hay chicas que han denunciado y han caído detenidos. No creo que la Fiscal tome una determinación sin elementos suficientes” (PE3)*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR2, apuntaba coincidentemente:

*“Si, en mayor medida antes. ¿A cuántas nos han cambiado de destino por decir ‘no, gracias’? Pasar pasa siempre. Antes era difícil decir no, y si decías que no sabías que había consecuencias. Éramos pocas mujeres, éramos muy pocas. Ahora tenés más y el hombre se ha acostumbrado a convivir y trabajar con mujeres, antes veían una mujer y veían un culo. Yo era ‘la lesbiana de la brigada regional’, como nunca le daba bola a nadie. A lo mejor pensaban que eso me ofendía, pero me chupaba un huevo, nunca me importó lo que dijeran. Yo tenía mi vida afuera” (PE8).*

En la misma dirección, una suboficial que trabaja en UR1 decía:

*“Sí ocurre, muchas veces por parte de superiores o de jefes que te agarran entre ceja si vos no accedes... yo ni en pedo. Pero después tenés que sufrir las consecuencias de no acceder a eso viste, te agarran de punto, hay muchos que los han denunciado porque es así” (GE5).*

Entre quienes sostienen que es un fenómeno que sucede, pero no con demasiada frecuencia, en algunos casos aparece explícitamente referido el contraste con un pasado en donde sí se daba más comúnmente -como sucedía con las respuestas semejantes ante una pregunta con respecto al maltrato laboral. De este modo, unas oficiales que se desempeñan en la UR2, sostenían coincidentemente:

*“Sé que hay casos, pero no creo que sea cotidiano. Creo que en todo fue cambiando de un tiempo para acá” (PAE9).*

*“Ahora sucede en menor medida, no lo veo tanto. Antes era más común” (PAE10).*

Y una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 apuntaba en el mismo sentido:

*“Si pasa pero a veces no nos enteramos...pero no tanto como hace un tiempo atrás...antes pasaba más...yo creo que se cuidan más desde que esta la oficina de bienestar...” (PAE2).*

En algunas de las entrevistadas que se inclinaron hacia afirmar que el acoso sexual no es un fenómeno presente en la policía santafesina también aparecía el contraste con el pasado. Por ejemplo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 afirmaba:

*“No...bah, yo no lo veo...antes si se daba sobre todo de los jefes, yo veía, hacia las chicas nuevitas, cuando recién empezaban o cuando estaban nuevitas...siempre vuelvo a lo mismo hay una nueva conciencia...una nueva mentalidad, incluso del varón...hasta los jefes hoy por hoy han cambiado, el jefe hoy por hoy está a la par tuyo, yo soy jefa y estoy al lado tuyo, si tengo que agarrar una escoba la agarro...no es una cuestión ya de que como es el jefe no hace esto o no hace lo otro, y encima tiene la atribución de que si te quiere decir ‘que lindas piernas tenes’, ‘ay, si’ tenías que decir, ‘bueno, bueno’, porque te lo dijo el jefe ...hoy no, no se si también por esta nueva conciencia y porque se han legalizado un poco todas las actuaciones, no se si el varón se cuida tal vez un poco más” (PAE1).*

Por su parte, una oficial que trabaja en la misma unidad regional decía coincidentemente en forma concisa:

*“Ahora no, pero en su momento sí, se sentían con poder de decisión” (PAE3).*

#### ***e. Evolución del grado de difusión del acoso sexual***

Precisamente, luego en las entrevistas se exploró si las entrevistadas consideraban que el acoso sexual contra las mujeres en la policía santafesina tiene en la actualidad un alcance más amplio que en el pasado. La mayor parte de las entrevistadas, un 49%, como en los dichos que acabamos de reproducir, plantearon que se trata de un fenómeno cuya frecuencia ha disminuido significativamente en los últimos años. Pero un 15% de las entrevistadas sostienen, en cambio, que dichas prácticas se han mantenido igualmente difundidas que en el pasado -algunas considerándolas poco frecuentes y otras bastante o muy frecuentes. Un 5% de las entrevistadas sostuvo, de manera más radical, que el fenómeno se ha expandido recientemente. Llama la atención el importante porcentaje de entrevistadas que escogieron no responder este interrogante, un 29%.

A diferencia de lo que sucedía con la visión acerca del nivel actual de difusión del acoso sexual, no hay diferencias muy significativas de acuerdo al grado de las entrevistadas en su evaluación de la evolución reciente de este fenómeno. El personal directivo tiene una visión levemente más optimista -53% afirmaron que decreció- y el personal intermedio levemente menos optimista -el 45% afirmó que decreció, a lo que se suma que el 8% sostuvo que creció- pero no se extiende a las suboficiales que presentan un porcentaje similar al personal directivo-51% afirmó que decreció.

Veamos algunos ejemplos de afirmaciones de nuestras entrevistadas acerca del decrecimiento en los últimos años del fenómeno del acoso sexual en la institución policial que se suman a los que apenas hemos reproducido en el punto anterior. Aparecen aquí diversas razones de este decrecimiento que se superponen con las que veíamos en el punto de esta sección, planteadas con respecto al descenso en el volumen de maltrato laboral en la institución policial. Por un lado, el mayor grado de visibilidad del problema y la toma de conciencia de las mujeres -pero incluso de los varones- dentro de la policía. También la creación de mecanismos formales para denunciar este tipo de situaciones y buscar apoyo y las potenciales consecuencias para los varones policías aparece señalado como un elemento crucial. En este tema también se incluyen referencias a los cambios sociales más amplios en relación con las mujeres y la defensa de sus derechos. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 decía al respecto:

*“Ha cambiado por el tema de que se ha abierto la mente del hombre con lo que está pasando socialmente. Los movimientos que hay con respecto a la mujer, ahora tenemos otros tipos de derechos y ellos temen a las represalias que puede haber. No pueden joder con nosotras, o acosarnos, porque tenemos más derechos ahora que en su momento. En otros momentos, te podría haber dicho que sí. En la policía, el jefe siempre te tiraba algo para ver si vos agarrabas y le decías ‘sí, vamos, salimos’. Siempre te estaba tirando algo, te estaba acosando” (PE2).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR2 planteaba coincidentemente:

*“Yo creo que con menor medida. Nos hemos rebelado y no por ser un superior tenemos que decirle que sí a todo, por miedo de que, no sé, que te cambien, te saquen el lugar de trabajo, te pongan un horario... antes eso jugaba mucho. Hoy en día si uno se rebela, el que te echen, te cambien de tercio y horario no está tanto. Entonces uno sí se puede rebelar y decir que no. Antes no, antes uno tenía que acceder a todo por ser un superior. Hoy en día ya no es así” (RE10).*

En un mismo sentido, una suboficial que trabaja en la UR8 afirmaba:

*“Y para mi pasa en menor medida por el hecho de que hoy en día tenemos un respaldo, sacando que tenemos una superior mujer, tenemos también el respaldo de la ciudadanía, hoy con ni una menos tenemos un apoyo que antes no teníamos, y que la sociedad no tenía. Te mandaban a tu casa con tu marido y te tenían que callar la boca porque era ‘normal’. Hoy en día no lo es - aunque nunca lo fue tampoco” (PAE14).*

Y otra suboficial que trabaja en la UR1 señalaba en la misma dirección:

“Menor. Vuelvo a lo mismo: o sea, antes capaz que se bancaban y no decían nada. Hoy no. El acosador va a querer evitar eso.

*E: Cuando decís “hoy no” ¿a qué te referís en concreto?*

Porque la policía creo una oficina, no me acuerdo el nombre, que toma denuncia sobre violencia de género, laboral y acoso laboral.

*E: ¿Crees que se cuidan por eso?*

Sí. aparte hoy en día está el tema este que ha pasado, que los graban y antes capaz no contaban con eso” (RE6).

Entre las entrevistadas que sostuvieron que el volumen de acoso sexual de las mujeres en la institución policial se mantenía igual en la actualidad que con respecto al pasado, como con respecto al maltrato laboral, encontramos testimonios que apuntan que pese a que la frecuencia o intensidad del fenómeno no ha cambiado, si se lo vuelve más visible en la actualidad pues se lo denuncia más frecuentemente dado que se ha avanzado en la toma de conciencia acerca de su carácter problemático así como en la existencia y accesibilidad de canales formales para denunciar y buscar apoyo. De este modo, las entrevistadas introducen un tono positivo al respecto, aunque más moderado que en las visiones anteriormente reproducidas. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba al respecto:

*“No, ocurre de la misma manera. Nada más que ahora se animan a decir yo no quiero eso, no quiero esto, y tienen razón. Antes estaba naturalizado.” (PE3).*

Otra entrevistada que comparte posición pero trabaja en la UR2 decía coincidentemente:

*“No, no ahora, es como que denunciándolo toma estado público y entonces está todo más calmado, pero antes no tenías donde denunciar” (PAE5).*

Por su parte, una oficial que se desempeña en la UR1 afirmaba en la misma dirección:

*“Puede ser que sea en la misma medida, solo que ahora ya... antes lo tomaban, no denunciaban. Ahora se sabe más porque se denuncia, se aparta del cargo, todo. Antes la mujer lo sufría, pero... cambió mucho ahora.” (JE4).*

Finalmente, en el mismo sentido, otra oficial que trabaja en la UR8 apuntaba:

*“Sigue pasando. A lo mejor quizá esté más denunciado. La mujer tiene más libertad o está más respaldada, cuidada y sabe que, si va a denunciar, a la persona denunciada le va a venir algo peor. A lo mejor antes cuando lo hacía o lo hacía saber o se quejaba de algo, era peor el castigo para ella. Me parece que igual sigue pasando” (RE22).*

#### *f. Experiencias de acoso sexual*

Como con respecto al maltrato laboral, se abordó con las entrevistadas las experiencias personales de acoso sexual. Se trata evidentemente de un tema delicado y es posible que, en el contexto de la entrevista, algunas de nuestras entrevistadas hayan evitado relatar este tipo de experiencia frente a el/la entrevistador/a en función de la falta de confianza. Aun así, el 35% de las mujeres policías con quienes conversamos sostuvieron haber experimentado al menos una situación de acoso sexual durante su carrera policial. Se trató de un porcentaje más elevado que el revelado por el Censo Policial 2020 en donde se encuestó en forma anónima a la totalidad de las mujeres que trabajan en la policía provincial y en que el 20% dijo haber sido acosada alguna vez a lo largo de su trayectoria laboral -17,6% dijo haberlo sido “alguna vez” y 2,4% dijo haberlo sido “muchas veces” (Sozzo et al, 2020, 47). En todo caso, ratifica la fuerte difusión de este problema en la policía santafesina.

Ahora bien, en el plano de las experiencias personales, la posición de las mujeres policías en la estructura jerárquica genera diferencias significativas que, sin embargo, no van en la dirección que observábamos en la distribución de las opiniones con respecto al grado de difusión actual del acoso sexual de las mujeres en la institución policial que señalábamos en el punto e de esta sección. Allí decíamos que las mujeres de mayor jerarquía presentaban visiones acerca de un menor nivel de difusión del problema y que esas representaciones se volvían más negativas a medida que se descendía en la estructura jerárquica. Las mujeres que ocupan posiciones directivas son, sin embargo, las que presentan el porcentaje más elevado de experiencias de acoso sexual, 53%, muy superior a la media. Mientras que quienes ocupan posiciones intermedias presentan un nivel de experiencias directas mucho menor, 31%, que desciende aun más entre las suboficiales, 27%. Esto podría llevar, a primera vista, a desvincular la distribución del acoso sexual de las posiciones de las mujeres en las relaciones de poder al interior de la institución policial, pues serían quienes más fuerza tienen desde el punto de vista formal, las que más lo experimentan. Pero es preciso subrayar, sin embargo, que estas son las posiciones actuales de las entrevistadas en la estructura jerárquica, pero la pregunta realizada es sobre la totalidad de su trayectoria profesional, incluyendo un pasado en donde quienes hoy se encuentran en lugares superiores se encontraron en lugares inferiores.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> En todo caso, si resulta importante señalar que la opinión acerca del grado de difusión actual del fenómeno del acoso sexual sí parece estar desvinculada de la experiencia personal al respecto. Muchas mujeres que hoy ocupan posiciones directivas han tenido experiencias directas, pero consideran que el fenómeno se encuentra poco o nada difundido. Y a la inversa, muchas mujeres que no han tenido experiencia directa en las posiciones intermedias o bajas de la jerarquía policial consideran que el fenómeno se encuentra muy difundido.

<sup>39</sup> Hay entrevistadas que han tenido más de una experiencia de acoso sexual en su trayectoria laboral, en algún caso por un superior y en algún otro caso por un colega de allí que la suma de los porcentajes de más de 100%.

Dado que la pregunta se refiere a la totalidad de la trayectoria laboral en la institución policial, podría pensarse que la antigüedad es la dimensión crucial -a mayor tiempo en la policía mayor probabilidad de haber sufrido un acoso, no solo por la cantidad de tiempo, sino también por el supuesto decrecimiento del fenómeno de acuerdo a la mayor parte de las entrevistadas. Sin embargo, entre las mujeres con mayor antigüedad (20 o más años en la policía), el porcentaje que experimentó acoso sexual, 33%, es casi idéntico al que presentan quienes tienen menor antigüedad (menos de 10 años), 32%.

Volviendo a la cuestión de la intersección entre relaciones de poder y generación del acoso sexual se pidió a las entrevistadas que identifiquen específicamente si los varones policías involucrados en las situaciones de acoso sexual experimentadas revestían o no una posición de superioridad jerárquica con respecto a ellas en el momento de los hechos. La enorme mayoría, el 81%, así lo señaló. En el 31% de los casos las entrevistadas relatan situaciones que involucran a compañeros o pares varones.<sup>39</sup> Solo una entrevistada incluye en su respuesta un relato con respecto a un subordinado. Estas diferencias en lo que se refiere a los agentes del acoso sexual y su vinculación con la estructura jerárquica policial se evidencia también en los datos estadísticos idénticos recogidos en el Censo Policial 2020 en que de la totalidad de las mujeres encuestadas que dijeron haber experimentado una situación de acoso sexual, el 81% dijo que quien lo llevó adelante fue un superior, mientras que el 18% se refirió a colegas y menos del 1% a subordinados (Sozzo et al. 2020, 47).

Este peso de la superioridad jerárquica en la dinámica del abuso puede verse muy claramente en algunos de los testimonios de nuestras entrevistadas al respecto. Una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 relataba al respecto:

*“Si, yo tenía un jefe que a mí no me gustaba salir con el jefe a patrullar, me sentía incómoda, no quería. Vos salías en el patrullero y el tipo te tiraba continuamente con cosas y vos tenías que hacerte la estúpida que ya llegaba un momento que te querías bajar del auto. Pero el tipo te decía cosas, te hablaba, que Fulana De Tal hace esto, que fijate tal cosa, o como te gusta a vos la ropa, si cuando estas de franco salís con tu compañero, te gusta ir a bailar, siempre tirándote con una intención atrás. Que un día te digan ‘che, que linda que estas hoy’, bárbaro. Pero viste que por ahí te dicen ‘che, que linda que estas hoy’ (le da otra entonación) y ya es otra manera, utilizan esa frase de una manera más acosadora. O tal vez, vos misma te empezás a perseguir porque sabes que el tipo es de esos que te andan atrás. Pero ya te digo, pasó en otras circunstancias cuando yo era ayudante hasta auxiliar, después ya no... Nos referíamos a él como “uy, ahí viene este viejo baboso”.. Siempre nos referíamos así porque sabíamos que ya el tipo era así y él pensaba que como él era Comisario vos tenías que hacerlo porque vos eras menos. Él te tiraba la onda para poder avanzar y poder salir con vos o... cosas así. Ya le había pasado a varias chicas, pero en ese momento nosotros no teníamos a quien recurrir. En ese momento vos no recurrías. Aparte, creo que era un poco más de vergüenza que teníamos nosotras a ir a exponer esa situación, a que se nos viera no como víctimas sino como que impulsábamos a ese tipo de situación, en vez de ser víctimas de lo que estábamos pasando. Entonces te daba vergüenza y no lo hablabas directamente, lo comentábamos con las pibas, o los mismos pibes se*

*daban cuenta y sabían cómo era la situación, pero no era que vos lo hablabas así fluido.*

*E. ¿Ni se te ocurría hacer una denuncia?*

*¡No! ¡Olvidate! ¿¡Qué ibas a hacer una denuncia!?! Le llegabas a hacer una denuncia y aparecías cumpliendo servicios en la peor Comisaría de Santa Fe” (PE2)*

Por su parte, una oficial que trabaja actualmente en la UR5 describía:

*“Me ha pasado. Cuando recién vine a la unidad, que salí de la escuela de cadetes, tenía un jefe que no era mi jefe directo, era jefe de una comisaría que empezó a conseguir mi número. Tuve que cambiar tres veces de número de teléfono porque me mandaba mensajes, insistía con conocerme. Me ha mandado hasta regalos a mi casa. La verdad que la pasé mal hasta que después de casi, no me acuerdo, tres o cuatro años, voy a parar a una comisaría donde él estaba de jefe.*

*Así que tuve al principio una buena relación: yo iba, cumplía mi trabajo normalmente, hasta que un día, que había pasado un mes, un mes y medio y empezó a acosarme nuevamente, a decirme cosas, por ejemplo, pasaba por al lado de él y me decía "que lindo perfume" o... Al principio no decía nada, me la bancaba, lloraba sola. Hasta que fue cada vez más profundo, empezó de nuevo con los mensajes hasta que un día, íbamos en el patrullero, subí al patrullero con él y teníamos que hacer una citación y me dice "si no querés venir a trabajar o querés reducir las horas de trabajo, ya sabés lo que tenés que hacer". En ese momento me quedé callada. Después, cuando llegué a la comisaría me sentía re mal. Empecé a llorar y decía "no me puede estar pasando", no quería que me pase. Pensaba en que si contaba me iban a llevar a un pueblo, me iban a sacar de la ciudad, tenía miedo. Hasta que en un momento, yo estaba en la oficina, él apareció y me dijo "¿y? ¿lo pensaste?", parado en la puerta. Agarré y le tiré con un lapicero, se lo revoleé por la cabeza y lo empecé a correr por la comisaría. Lo quería cagara trompadas, así te lo digo. En ese momento se enteraron los que estaban en la comisaría. Llamé al sub jefe de otra comisaría que me fuera a buscar. Hablé con el jefe de él, que sería el jefe de AUOP y le dije lo que me había pasado. (sigue en la siguiente pregunta)*

En la misma dirección, una oficial que se desempeña en la UR8 relataba:

*“Fueron muchas. Recordá que yo era la única chica en comando, después vinieron un par más, pero seguíamos siendo muy pocas. Fueron varias. La que me quedó más marcada, no porque haya sido la más terrible sino por la persona que fue, fue con el segundo jefe de unidad. Un día fui a jefatura, no me acuerdo a qué, y este hombre me vio en el pasillo y me preguntó qué estaba haciendo. Me hizo pasar a su despacho, me empezó a preguntar de donde era, cuántos años tenía, esas cosas. En eso me llama mi jefe para decirme que ya estaba listo para irse de jefatura, yo era chofer, y le digo que estaba con el segundo en su despacho. ‘Ah, listo, listo’, me dijo. Cuando me levanto para irme, él se pone sobre la puerta y me dice ‘no te vayas así, dame un abrazo’ y yo me fui para atrás y le digo ‘jefe, ¿qué está diciendo?’. Y me pasó los brazos y me dijo ‘dame un abrazo, como nos damos los compañeros, entre hombres que se abrazan’. Me abrazo y me apretó, fue una situación asquerosa, y me refregó todo su cuerpo.*

*Abrí la puerta y me fui. Fue una situación horrible que no se la conté a mi jefe, me siento en el móvil y lo primero que hace mi jefe es preguntarme por qué hablé con el jefe. En el ese momento, nose hubiese cruzado por la cabeza decirselo a él. Me dio tanta vergüenza. Después, no sé cómo, tenía mi número de teléfono. Sí, él tenía mi número porque yo estaba pidiendo irme a científica cuando pasó esta situación. Un día el vino y me pidió mi número para arreglar el tema del pase. Me llamó un día, me explicó lo del pase, que iba a hacer permuta con otra chica. De ahí en más me empezó a escribir siempre. Me preguntaba si estaba de guarida. Él sabía que en científica yo trabajaba sola en la oficina. Vos vas a las diez de la noche y yo estoy sola, vas a las tres de la mañana y yo estoy sola. El tipo se iba a la noche a mi oficina. Está pegada al comando radioeléctrico, el tipo iba a comando y desde ahí me llamaba o me escribía para ver si yo salía o le abría la puerta de mi oficina. Yo estaba sola en mi oficina. Jamás nunca le abrí, jamás. Ese tipo me bloqueó de una forma, me inhibió de tal manera. Viste cuando no sabes qué hacer. Hoy sabría qué hacer, pero en ese momento no. A mi se me cruzaba por la cabeza decir que si no le dababola me iba a echar, me iba a sacar de la policía, no me va a dar el pase, me va a tirar todo para atrás. En ese momento decía 'ay dios, pero no quiero saber nada con este tipo', encima era un tipo desagradable. Hasta que se cansó. Nunca le di bola, se cansó de llamarme por teléfono, un día me golpeó la puerta de la oficina. Es una institución pública, no puedo estar encerrada, así que le abrí, dos minutos, pero no lo dejé entrar. Fue una situación de acoso horrible. Encima con un alto mando, porque no era mi jefe. Era un alto mando. Esa fue la más heavy que tuve. Después, con jefes de comando, con jefes de tercio, con compañeros. Al compañero lo tratas diferente. Le decís 'dejate de romper las bolas, conmigo no te metas, te voy a romper la cabeza', y ya esta porque es un par. El tema es cuando es para arriba porque enseguida empieza a pensar, como te decía hoy, la víctima tiene castigos. Ya empezás a pensar en los castigos. Es horrible la situación, es traumática porque vos decís yo soy víctima, loco, y nadie escucha si hablo. Tengo dos opciones. O me cayo y me la banco; o hablo y me voy, porque tampoco te podés quedar. Si un jefe te acosa, te toca, o lo que sea y vos hablas, y vos estas bien adonde estas, no lo van a sacar a él, te van a sacar a vos. Vos decís si estoy re bien acá, me encanta mi trabajo, amo mi trabajo, amo mi compañero, amo mi forma de trabajar, amo mi rutina, sabes que si hablas terminas perdiendo vos. Te terminan sacando a vos y vos no querés eso. Y si te quedas, imagináte el ambiente laboral que se crea ahí. El jefe sabe que vos dijiste algo, es horrible, me ha pasado" (PE19).*

#### **g. Reacciones frente al acoso sexual**

También se indagó en las entrevistas sobre las reacciones de las mujeres policías frente a las experiencias sufridas de acoso sexual. En primer lugar, se intentó determinar -como en el caso del maltrato laboral- si las entrevistadas llevaron adelante una denuncia a través de alguno de los canales formalmente establecidos para hacerlo. Solo el 12% lo hizo. Se trata de un porcentaje de denuncia similar al registrado en el marco del Censo Policial 2020 con respecto a la totalidad de las mujeres de la policía santafesina que dijeron haber experimentado un acoso sexual (10%) (Sozzo et al, 2020, 48).

Otras reacciones emergen como mucho más frecuentes en el discurso de las entrevistadas con respecto a las experiencias de acoso sexual. El 59% dijo haber buscado consejo y apoyo en sus compañerxs de trabajo y el 47% señaló que decidió enfrentar a su agresor para ponerle fin a la situación. También en muchos relatos aparece la búsqueda de ayuda por parte de un superior en la estructura jerárquica que no se traduce luego, en el mejor de los casos, en un procedimiento y una sanción formal con respecto al agresor sino en el traslado, sea de la agresora o la agredida como una forma de resolver el problema. Si bien esto no fue objeto de una pregunta específica aparece en el 48% de los relatos de las entrevistadas que experimentaron situaciones de acoso sexual.

En el Censo Policial 2020 las mujeres encuestadas escogieron como razón más frecuente para no denunciar las experiencias de acoso sexual “porque preferí solucionarlo yo misma” (41%), seguido de “porque como consecuencia te cambian de destino” (20%), “porque no hacen caso a este tipo de denuncias” (13%), “por vergüenza” (11%) y “porque te amenazan, recibís presiones” (9%) (Sozzo et al, 2020, 49). En los discursos de las entrevistadas -como sucedía en el caso del maltrato laboral- aparecen diversas razones por las cuales no procedieron a realizar una denuncia a través de uno de los canales formalmente establecidos al respecto, que en algunos casos coinciden con las relevadas en el Censo Policial 2020 y en otros no. En nuestras entrevistas, muchas mujeres policías enfatizaron que no denunciaron el acoso sexual por no se trataba de un hecho grave.

Otro grupo importante sostiene que hacer la denuncia no hubiera generado efectivamente una solución para el problema. E incluso alguna enfatizan que eso podría haber traído aparejadas consecuencias negativas para su carrera policial. De este modo una oficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“Es la típica, vos denuncias a un superior y sabes que al otro día te sale el pase a otro lugar, entonces por miedo te quedas callada. Hoy lo enfrentaría, si me sucede, de otra manera. No lo hablé con nadie. Mi familia no entiende lo que sucede en la fuerza. Porque la fuerza, verdaderamente, es un mundo aparte. Tenes que pertenecer para entenderla” (PAE8).*

Otra oficial que se desempeña en la UR5 decía, por su parte:

*“Tenía miedo de denunciar. Después, con el tiempo, cuando trabajé en la comisaría de la mujer y vi que yo tenía pruebas, porque tenía todos los mensajes de texto... Por ahí el miedo, porque en su momento cuando él empezó a hacer esto yo no trabajaba con él, y después fui a caer en manos de él. Y decía ‘¿si el día de mañana vuelve a ser mi jefe otra vez?’ y esas cosas así que uno pensaba. Pero bueno, es el desconocimiento Pero bueno, pasó” (JE18).*

En la misma dirección, una suboficial que trabaja en la UR1 apuntaba:

*“Fue apenas yo ingresé, que era chica. Me daba mucha vergüenza. Era de parte de un jefe...Quizás yo debí haber actuado de otra manera, pero en ese momento era chica. Un poco de vergüenza, un poco de miedo. En ese momento no lo hablé con nadie. Ahora sí, lo cuento como una anécdota fea. No tomé ningún tipo de medida. Nadie me sugirió porque en ese momento no lo conté. Yo recién ingresaba, y antes era muy alevoso cómo los hombres eran con las mujeres, muy irrespetuosos. Todo el tiempo estaban ahí tirándote cosas desubicadas” (JE1)*

Y otra suboficial que se desempeña en la UR2 señalaba:

*“Lo que pasa es que no sé en qué termina la denuncia. A vos te sacan a otra dependencia y al tipo nunca le hacen nada. A los jefes nunca les hacen nada. Es lógico. Ellos levantan el tubo y... ¿entendés? ¿Para qué, para que me agarren y me saquen a otra dependencia?” (JE15).*

Otro grupo de entrevistadas, en cambio, sostuvo que era más fácil resolverlo por su propiacuenta, a través de mecanismos informales. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR2 afirmaba:

*“No podía acudir a nadie en ese momento porque éramos dos chicas policías y el resto eran varones y era imposible. No se si mis decisiones tomadas fueron buenas o malas pero bueno. Está bien que pasó hace un montón, hace como 20 años. De las dos situaciones de acoso que tuve, me enfrenté, tomé una postura de enfrentamiento y entendieron que no, tuve una postura firme y no permití que continuara, no siguió el acoso” (GE8).*

En la misma dirección, relataba una oficial que trabaja en la misma unidad regional:

*“No actué yo. Tenía pareja que era policía en ese momento y conocía a estas personas, yo le conté la situación y él habló con ellos y eso cesó. Pero no actué como sí creo que debería haber actuado.  
E. ¿Qué deberías haber hecho?  
Denunciarlos. Hoy sé que los puedo denunciar”(RE14).*

Y otra entrevistada que comparte posición y destino señalaba:

*“Lo resolví en el momento, puse un límite, una advertencia de que, sino se iba a transformar en una denuncia y sí después lo hablé con mis compañeras, pero quedó ahí, se resolvió” (GE11).*

Por su parte, una suboficial que se desempeña en la UR1 señalaba:

*“Le comenté a mis compañeros, mis compañeros me dijeron háblalo con el jefe, entonces fui y lo comenté con él, pero como eran amigos el jefe no hizo nada...entonces fui y lo hable con el jefe de provincia, le comenté la situación lo que pasaba...me dijo dame una semana, y en una semana me saco de ahí...a él no se le hizo nada porque no lo denuncie formalmente” (PAE4).*

### **i. Acoso sexual, maltrato laboral y búsqueda de apoyo**

Tanto con respecto al maltrato laboral como con respecto al acoso sexual vimos como las entrevistadas señalan muy frecuentemente que frente a este tipo de experiencias problemáticas recurrieron a pedir consejo y apoyo a sus compañerxs de trabajo. Les hicimos una pregunta específica al respecto a las entrevistadas, abarcando ambos tipos de situaciones. Como ya vimos en el punto e de la Sección 9, en términos más generales, con respecto a cualquier tipo de problema, tiende a prevalecer incluso con respecto al maltrato laboral y el acoso sexual la referencia a lxs compañerxs como fuente de consejo y ayuda, sin hacer hincapié necesariamente en la referencia a otras mujeres policías. El 66% las entrevistadas coinciden en que acudir a lxs compañerxs es un camino que las mujeres policías suelen tomar. Pero 15% sostuvo que no sabe si esto ocurre realmente y 19% plantea que no sucede frecuentemente.

Dentro del grupo que afirma que resulta frecuente recurrir a lxs compañerxs ante estas situaciones, hay algunas entrevistadas que enfatizan que eso sucede preferentemente con otras mujeres policías, pero no es una posición mayoritaria. De este modo, una entrevistada que ocupa una posición directiva en la UR1 señalaba:

*“Sí, me ha pasado con esta chica que me ha comentado, por ejemplo, venía de otra dependencia y me dijo que sí, por ahí ella necesitaba este apoyo sobre todo de las mujeres que trabajaban con ella. Necesitas apoyo de tus pares digamos” (GE1).*

Una oficial que se desempeña en la UR8 apuntaba coincidentemente:

*“Imagino que sí porque todos tenemos una amiga, qué se yo, o una buena compañera de trabajo. Así que imagino que sí: si a una mujer policía le pasaría eso, calculo que con una buena compañera lo hablaría” (RE22).*

Y una suboficial que trabaja en ese mismo destino afirmaba en el mismo sentido:

*“Y nosotras desde lo que es la fuerza somos bastantes unidas. Si nos pasa algo alguna buscamos el apoyo de otra mujer, si llega a pasar algo así” (PAE14).*

Pero también -como sucedía en términos más generales en la Sección 9- nos encontramos con testimonios que precisamente indican que la ayuda y el apoyo la buscarían en compañeros varones más que mujeres. De este modo, una oficial que trabaja en la UR1 puntualizaba:

*“Por lo general sí, más que nada no mujeres policía, buscan el apoyo de los compañeros. Se sienten más contenidas. Entre las mujeres somos muy saca manos, no te van a decir ‘qué desgraciado cómo te hizo eso’, te lo van a decir a vos y se van a dar vuelta a contárselo a alguien más, ¿entendes? En ese sentido nunca se busca el apoyo de una compañera, se busca el apoyo de un compañero que va a saber contenerte de otra forma” (RE5).*

Por otro lado, también se interrogó a las entrevistadas si en la actualidad las mujeres policías suelen buscar ayuda ante situaciones de maltrato laboral o acoso sexual en oficinas o instancias estatales dedicadas a estos temas. El 46% respondió positivamente. En este grupo no necesariamente se interpreta ese recurso como plantear una denuncia entérminos formales por la infracción legal que este tipo de situaciones supone. Por otro lado, muchas entrevistadas manifestaron que no sabía si esto ocurría o no efectivamente, un 27% y el resto, otro 27%, respondió más tajantemente que esto no ocurre en absoluto.

Algunas entrevistadas que respondieron positivamente señalan que las mujeres policías recurren más bien a oficinas fuera de la misma policía. Pero no se trata de una visión muy difundida. Existen allí algunas referencias al rol de la Subsecretaría de Bienestar y Género del Ministerio de Seguridad creada en diciembre de 2019. Estas referencias están muy presentes en el personal que ocupa posiciones directivas y enmarcadas en una mirada elogiosa.<sup>40</sup> Veamos algunos ejemplos al respecto:

*“Hoy, por ejemplo, la Subsecretaría, es un lugar al que ellas van. Eso está buenísimo... Igual, la Subsecretaría, hoy por hoy, en Santa Fe, es un lugar al que ellas pueden ir” (PE3)*

*“Muy buena, muy importante... porque para la institución policial es muy importante, porque ellas van ahí, y plantea sus problemas ahí, por primera vez están siendo escuchadas... y además hay buena coordinación y se toman las medidas que hay que tomar enseguida... y ellas ven ese cambio” (PAE2).*

*“Hoy sabemos que tenemos la Subsecretaría de Género y Bienestar, ahí iría... no lo dudaría ... me gusta eso, que se haya conformado, espero que tenga una continuidad para siempre, que sea para siempre... una política de Estado” (PAE1).*

Sin embargo, las referencias son escasas luego a medida que se desciende en la pirámide jerárquica y también revelan un menor conocimiento del funcionamiento de la misma. Una oficial que trabaja en la UR1 señalaba por su parte:

*“...no sé si fuera de la policía algunas chicas habrán encontrado algo... Lo de la subsecretaría de Bienestar es algo nuevo, y por ahí todavía no se conoce” (PAE3)*

Otra entrevistada que comparte posición y destino apuntaba:

---

<sup>40</sup> Estas referencias son espontáneas. No se planteó una pregunta específica con respecto a esta nueva instancia estatal, precisamente a los fines de registrar en que medida la misma emergía en las respuestas de las entrevistadas ante una pregunta más amplia. En el Censo Policial 2020 se hizo a todos los policías santafesinos una pregunta con respecto a la creación de esta Subsecretaría. El 63% consideró la creación de la misma “bastante positivamente” y el 23% “muy positivamente” -las oposiciones sólo alcanzaron al 14% del personal policial (Sozzo et al, 2020, 91).

*“Yo sí viviría un acoso, sin duda alguna iría a la Subsecretaría porque leyendo, veo que les dan importancia a esos casos. Nunca tuve la necesidad de ir, pero creo que por las charlas que se han hecho están muy involucrados. Han llevado a mujeres policías, dieron charlas para poner en conocimiento de que existe un lugar que respalda a la mujer. Me daría la confianza de ir, de buscar apoyo en la secretaría” (RE7).*

Otra oficial que trabaja la UR2 decía:

*“He visto o he sentido que ahora se inclinan mucho por lo que es la parte de...el Ministerio, que es fuera de lo que es la policía, más que nada en lo social. Asistentes sociales y esas cosas, áreas que no sean policiales, que tienen más hincapié, porque en la policía uno siempre cubre a otro” (JE12)*

Finalmente, una suboficial que se desempeña en la UR1 sostenía:

*“Se que está la oficina por la propaganda que le hicieron. Ahora, si recibieron denuncias o si trataron el problema o si hicieron algo y... la verdad es que desconozco” (RE6)*

Algunas pocas entrevistadas apuntan al planteo de denuncias en el Ministerio Público de la Acusación. De este modo, una suboficial que trabaja en la UR2 señalaba:

*“Si es por acoso o abuso se va a una fiscalía, no lo hacen en el ambiente de laburo policial porque sabemos que todo queda en la nada. Mayormente recurren a organismos fuera de la policía” (RE17).*

Otra oficial que se desempeña en la UR2 apuntaba por su parte:

*“Tenes dos opciones, o denuncias ante la fiscalía, en la fiscalía de género o en división judiciales, ahí es donde se denuncia entre nosotros. Entonces divisiones judiciales tiene que dar aviso al fiscal y no queda dormido. Antes sí, porque era el jefe. Ahora no, porque va a seguir el curso la denuncia” (RE2).*

Dentro de la policía, algunas entrevistadas -como en el testimonio apenas transcrito- hacen referencia a la División Judiciales o a Asuntos Internos. De nuevo, no resulta una referencia predominante entre las entrevistadas. Veamos algunos ejemplos. Una oficial que trabaja en la UR2 señalaba en este sentido:

*“Primeramente se charla entre los compañeros tratando de buscar una solución que no llegue a mayores, pero si la situación persiste y es cada vez peor, sí, se toman medidas, se denuncia en asuntos internos y judiciales que son lugares donde la ayuda es mucho más rápida” (R10)*

Por otro lado, una suboficial que se desempeña en la UR1 coincidía:

*“Calculo que la mujer policía tiene que ser algo extremadamente jodido como para*

*que vaya y denuncie. Sino las cosas se arreglan, calculo que charlando dentro de la dependencia: solicitando, qué se yo, si es tu compañero de guardia, un cambio de guardia o algo así. Sino... es muy raro que se llegue. Tiene que ser algo extremadamente jodido para que vayan a denunciar. Y si denuncian se van a asuntos internos o judiciales. Si bien el otro día charlando con una compañera, estaba hablando de esto y de otras cosas, me dijo que se creó un lugar adónde la mujer policía puede ir a denunciar. Yo ni tenía conocimiento. Pero la mayoría de las denuncias van a asuntos internos o a judiciales. Pero repito, es raro. Es raro” (RE3).*

Pero, como en estos dos testimonios, aparece en primer lugar en los discursos de las entrevistadas que se refieren a que frente a estas soluciones se busca solucionarlo dentro de la policía, el recurso informal a los superiores u otro tipo de actores de la estructura institucional, que más allá de la dinámica de la denuncia, le ponen fin a la situación -ya sea porque contienen al agresor o, más frecuentemente, porque lo traslada o la trasladana la mujer policía. Veamos algunos ejemplos en esta dirección. Una oficial que trabaja en la UR1 decía:

*“Ahora se ve más que si tenés problemas con un hombre, vas y hablás con tu superior inmediato, y bueno, le contás la situación. Antes no se contaba eso, te lo comías. Ahora está más en que si vos planteás... antes a lo mejor lo fondeaban a eso. Ahora se trata de empapar de eso y, si has tenido problemas con un hombre, vamos a ver qué podemos hacer: te paso a otra sección, o...Sí, se están dando respuestas” (JE2).*

Por su parte, otra oficial que se desempeña en la UR2 señalaba:

*“Sí, hoy en día apenas tienen un episodio o lo que sea ya van y denuncian. A mí me ha pasado en la segunda de tener personal femenino que estaban siendo acosadas por un superior y han venido a hablar conmigo. Y yo en el momento ibay hablaba con un superior mío, y las aconsejaba lo que tienen que hacer” (G9).*

Otra entrevistada que comparte posición y destino relata a su vez:

*“Y mira hace poco pasó una de las chicas nuevas tuvo una situación con otro chico un poco más antiguo y vino y me lo contó y yo le di las opciones que ella tenía dentro del marco legal o de una forma informal, así que bueno ella fue a hablar con el jefe, le dio las mismas opciones que yo le dí y ella decidió no denunciar por el momento siempre y cuando el jefe pusiera un límite y lo separara de ella. Así que esa fue su decisión, la decisión de ella porque si no nosotros lo que queríamos era ir para adelante con una denuncia formal” (G11).*

Finalmente, una oficial que trabaja en la UR9, relataba por su parte:

*“Me pasó con una compañera, yo también estaba a cargo del tercio. Me planteó la situación que no quería salir con otro compañero. Nosotras tenemos una relación que aparte de ser compañeras somos más íntimas, nos podemos contar más cosas, entonces le dije que qué había pasado y me contó. Yo venía viendo algunas situaciones que no me gustaban. Entonces le dije que lo íbamos a hablar con mi jefe. Ella me pidió que no, que lo único que quería era no compartir móvil con él. Le dije la posibilidad de denunciarlo, me dijo que no, porque ella tenía su marido y su hija y no quería que esto tuviera resonancia de ningún tipo. Quería resolverlo no teniendo más contacto con él, nada más. Lo hablé con mi superior, con mi jefe. Me enteró que la misma persona había tenido otro problema similar con otra compañera. Lo único que se había hecho era separarlo de esa compañera, que no tuviera más contacto con ella. Lo mismo pasó con mi compañera. Lo cambiaron de guardia para que no tuviera contacto con ninguna de las dos personas con quienes había tenido problemas. Yo se lo planteé a mi jefe también que si lo hizo con dos lo puede hacer con tres también. Y yo no iba a ser cómplice. Mi jefe en su momento me dijo "si ellas no quieren denunciar, ¿qué vamos a hacer nosotros?". Yo hice un informe que todavía lo tengo guardado. Y digo yo, bueno, qué se yo, traté de hablar de vuelta con mi compañera para ver si quería hacer la denuncia correspondiente. Me dijo que el informe no lo elevara, que lo dejara acá nomás, que estaba bien así. Hoy en día esa persona está en comisaría, trabajando acá en la misma ciudad donde yo pedí el pase. Hace tres meses atrás pedí el pase a esa comisaría, y el jefe no me quiere llevar a mí allá para no tener problemas con esa persona. Sí, lo terminan protegiendo al tipo, pero bueno. Es más, el jefe de comisaría me preguntó en su momento si yo tenía problema con algún personal de la comisaría. Le dije que con esa persona tenía problemas y le conté cuál era la situación. Después me enteré que no me llevan a la comisaría, no me piden para comisaría por esa persona” (JE19).*

## 16. Conclusiones

Como señalábamos en la Introducción esta investigación ha iluminado a partir de un detallado análisis y rescate de las voces de las mujeres policías santafesinas, toda una compleja serie de dimensiones y problemas relacionados con su trayectoria y trabajo policial. Nos interesa en aquí intentar realizar con respecto a cada dimensión y problematrabajados una serie de observaciones sintéticas a los fines de resaltar los hallazgos que consideramos significativos.

- a) **Ingreso.** En cuanto al ingreso de las mujeres a la institución policial a la hora de delimitar las motivaciones, las entrevistadas subrayan la importancia de la “vocación policial”, colocando en un segundo plano la búsqueda de estabilidad económica y el peso de la presencia de familiares cercanos que son parte de la fuerza policial. Sin embargo, más de la mitad tenían un familiar cercano al momento de decidirse de ingresar a la fuerza y de las que no lo tenían en ese momento, más de un tercio lo tienen actualmente. Esto parecería indicar que sí existe un peso significativo de la ‘familia policial’ en las dinámicas del ingreso ala institución policial.

La gran mayoría de las entrevistadas -8 de cada 10- no se arrepiente de haber ingresado a la policía.

La gran mayoría de las entrevistadas -8 de cada 10- se manifiestan contrarias a lapráctica del establecimiento de un ‘cupó’ para el ingreso de las mujeres a la institución policial, aunque un quinto sostiene que esa medida es razonable, justificándolo en la necesidad de que para ciertas tareas se cuente con varones policiales -y, por ende, afirmando que las mismas no pueden ser desarrolladas pormujeres policías.

Las entrevistadas explican el incremento muy marcado de mujeres en la institución policial en los últimos años apelando más frecuentemente a que el trabajo policial es un empleo estable difícil de conseguir para ellas en la situación actual del mercado de trabajo y a que se han dado cambios culturales y sociales más amplios acerca del rol de la mujer. 1 de cada 10 mujeres apuntan específicamente a la existencia de políticas policiales que han favorecido ese incremento.

Casi la mitad de las entrevistadas tienen una valoración positiva de este cambio, pero una proporción casi similar se manifiesta en forma más ambigua. En la mayor parte de estos casos es porque se plantea que en realidad el género no es central para la actividad policial y, por tanto, que debería ser indistinto que ingresen varones o mujeres a la institución. Pero en algunas entrevistadas se cuela aquí el argumento de que hay ciertas tareas policiales que requieren de los varones y sussupuestas cualidades - fundamentalmente asociadas la fuerza física. Esto es claramente planteado por una minoría muy pequeña que tiene una mirada crítica sobre este cambio en los últimos años.

Dos tercios de las entrevistadas están de acuerdo con la proporción actual de varones y mujeres en el ingreso a la policía. Pero casi un quinto considera que debería aumentarse el número de mujeres. Finalmente. Dos grupos pequeños -entorno a 1 de cada 10 mujeres policías- piensan, por un lado, que el género de lxs ingresantes no interesa o, por el otro, que no deberían ingresar tantas mujeres.

Finalmente, tres cuartas partes de las entrevistadas están a favor de un ingreso 'paritario' entre varones y mujeres. 1 de cada 10 mujeres policías se manifiesta claramente en desacuerdo con esta propuesta y el resto se manifiestan en forma ambigua al respecto.

- b) **Formación Policial.** Las mujeres que actualmente trabajan en la policía pasaron por distintos tipos de circuitos de formación policial básica. Las que fueron a la Escuela de Cadetes -poco más de un cuarto del total- tienen frecuentemente una mirada relativamente positiva -aunque señalan experiencias traumáticas y violentas, consideran que fueron útiles para prepararlas para el trabajo policial. Solo un sexto presenta una mirada negativa. Las que fueron a los Centros de Instrucción en Destino -poco más de un décimo del total- tienen mayoritariamente una mirada negativa de la formación recibida, en función de su corta duración y su escasa calidad. En cambio, más de la mitad de las que fueron al Instituto de Seguridad Pública -casi dos tercios de las entrevistadas- realizan una valoración positiva de su formación inicial. Aquí se ve claramente que las evaluaciones positivas están más difundidas entre quienes tienen mayor antigüedad, pero en quienes se formaron en el ISEP más recientemente son predominantes las valoraciones negativas -lo que coincide con la reducción de la duración de dicho proceso educativo en el marco de la denominada "emergencia en seguridad".
- La presencia de docentes mujeres en los procesos de formación básica ha sido mucho más infrecuente en la EC y los CID, que en el ISEP. Muchas entrevistadas que se formaron allí sostienen que tuvieron "muchas" docentes mujeres, aunque nunca se sostenga que eran mayoría.
- Casi la totalidad de las entrevistadas sostiene que el tema de las mujeres en la institución policial no fue un contenido de su proceso de formación básica. Casi dos tercios de las entrevistadas sostienen que en su proceso de formación inicial se promovía la igualdad entre varones y mujeres. Esta visión es mayoritaria entre aquellas que pasaron por el ISEP, pero no entre aquellas que pasaron por la EC y los CID. En este sentido parecería ser que se trata de un cambio más reciente en el tiempo.
- Más de dos tercios de las entrevistadas sostuvieron no haber sido objeto de discriminación por el hecho de ser mujeres en el proceso de formación inicial. No se presentan diferencias significativas en este punto en función de los espacios institucionales en los que se produjo dicha tarea educativa.
- La mayor parte de las mujeres policías realizaron cursos de formación especializada vinculadas a las dinámicas de ascensos. Casi la mitad de ellas señaló que allí el tema de la mujer en la institución policial se volvió un contenido educativo, a diferencia de lo que sucedía en los ciclos de formación inicial. En muchas entrevistadas aparece un señalamiento explícito de que este es un cambio que se ha dado en los últimos años.
- La enorme mayoría de las entrevistadas considera que experimentó igualdad de trato y de oportunidades con los varones policías en relación con las instancias de formación especializada. Solo un sexto del total señaló la existencia de desigualdades que asocian, por un lado, a las experiencias del embarazo y la maternidad y los impedimentos institucionales al respecto y, por el otro, a las barreras al acceso a instancias de especialización en ciertas áreas del trabajo policial como 'operaciones especiales'.

Poco más de un tercio de las entrevistadas afirmó que realizó o estaba realizando estudios terciarios o universitarios -4 de cada 10 la Tecnicatura en Seguridad Pública del ISP. Quienes los han llevado o los llevan adelante consideran, en su enorme mayoría, que los mismos resultan útiles para su carrera y trabajo policial.

Un tercio sostuvo que los había comenzado antes o después del ingreso a la policía, pero había debido abandonarla. Las principales razones planteadas por las policías que no realizan estos estudios para explicar porque no los hacen es la imposibilidad de conciliarlos con las exigencias laborales y familiares -en este último caso asociadas especialmente a la maternidad. Tanto entre quienes abandonaron sus estudios terciarios o universitarios luego de haberlos iniciado como entre quienes nunca los iniciaron, 7 de cada 10 tienen la aspiración de estudiar en el futuro.

- c) **Familia y trabajo policial.** El fenómeno de la existencia de relaciones de pareja con otras policías se encuentra ampliamente extendido entre nuestras entrevistadas. Casi 7 de cada 10 lo han experimentado o experimentan. En la actualidad, esa proporción se reduce a un tercio. Todas sostienen que se trata de un fenómeno muy difundido. Casi dos tercios sostienen que cuando ambas partes de la pareja son policías resulta muy difícil conciliar las exigencias laborales con la vida en pareja. Un cuarto de las entrevistadas, sin embargo, sostienen que eso aporta comprensión acerca de las exigencias del trabajo policial y lo vuelve más fácil. Sólo un tercio de las entrevistadas sostuvo que la existencia de una relación de pareja con otra policía ayuda a la integración de las mujeres en la institución policial. La enorme mayoría de las entrevistadas se opone a que sus hijxs ingresen a la institución policial. Solo poco más de un cuarto presenta una visión favorable y en muchos casos lxs mismxs ya lo han hecho. Estas opiniones negativas parecen chocar con la supuesta existencia de un mandato automático hacia la reproducción de la "familia policial". Casi 9 de cada 10 entrevistadas sostuvo que resulta difícil articular las exigencias de la vida familiar -con su sobrecarga de tareas de cuidado en las mujeres en comparación con los varones- con las exigencias del trabajo policial. Por otro lado, dos tercios de las entrevistadas sostuvo que las mujeres policías suelen ser indebidamente estigmatizadas por los varones policías pues en función de las tareas de cuidado ligadas a la maternidad solicitan permisos y licencias. Sin embargo, el otro tercio sostuvo que esto se encuentra justificado por el mal uso de esas posibilidades en que incurren muchas mujeres policías, de las que ellas mismas se diferencian. Finalmente, más de la mitad de las entrevistadas sostuvo que la institución policial no se ocupa adecuadamente de los problemas que nacen en el trabajo policial como consecuencia de las tareas de cuidado asociadas a la maternidad. En el resto que opinó más positivamente se tiende a enfatizar que esto ha cambiado en los últimos años.

- d) **Carrera Policial.** 7 de cada 10 entrevistadas sostienen que existe igualdad de oportunidades para el ascenso en la carrera policial entre varones y mujeres. Muchas de ellas afirman que esto es resultado de un cambio en los últimos años. Un quinto, sin embargo, afirma la persistencia de desigualdades que asocian al machismo.

Dos tercios de las mujeres policías afirman que las posibilidades de ascenso para las mujeres en la carrera policial han mejorado en los últimos años. Ese porcentaje asciende a 9 de cada 10 entre quienes ocupan posiciones directivas, reflejando sus propias trayectorias profesionales. Estas entrevistadas asocian esto al incremento del volumen de mujeres dentro de la institución policial pero también a su mayor tendencia a capacitarse en relación a los varones. Un cuarto de las entrevistadas, sin embargo, considera que esas posibilidades no se han modificado a lo largo del tiempo. Pero muchas de ellas no expresan un punto de vista crítico al respecto, sino que, por el contrario, sostienen que ya en el pasado existía igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para la carrera policial.

8 de cada 10 entrevistadas sostuvieron que no han tenido personalmente obstáculos por el para ascender en la policía por el hecho de ser mujer. Sin embargo, muchas de ellas señalan que conocen casos en donde eso ha ocurrido. Solo poco más de 1 de cada 10 entrevistadas dijo haber sufrido ese tipo de discriminación, asociada fundamentalmente a las licencias de embarazo y maternidad.

Poco más de un cuarto de las entrevistas sostienen que las mujeres deben trabajar más duro que los varones para ascender en la jerarquía policial. Esa creencia está más difundida entre quienes ocupan posiciones directivas y menos entre quienes están en la base de la estructura jerárquica. Entre la mayoría que consideran que esto no es así, hay muchas entrevistadas que sostienen que sí era de ese modo en el pasado.

6 de cada 10 entrevistadas consideran que muchas veces las mujeres policías deciden no ascender en la carrera policial. Muchas entrevistadas asocian esta decisión a la necesidad de compatibilizar su trabajo con las exigencias ligadas a las tareas de cuidado asociadas a la maternidad que recaen desigualmente sobre sus espaldas. Pero en algunos casos aparecen referencias a la falta de vocación o de ambición profesional.

Un tercio de las entrevistadas considera que las posibilidades de ascenso en la carrera policial dependen fuertemente de las relaciones informales y que eso suele beneficiar a los varones policías. Sin embargo, la mayor parte de las mujeres policías no consideran que esto sea así -entre ellas algunas sostienen que sí era de ese modo en el pasado.

Dada la situación actual de la Policía de la Provincia de Santa Fe en que la conducción está a cargo de una mujer, así como muchos otros puestos directivos, se le consultó a las entrevistadas cuales eran las razones que explicaban este fenómeno. La condición más frecuentemente planteada - poco más de 4 de cada 10 entrevistadas- señala el mérito individual de las mujeres policías que alcanzaron dichas posiciones. Las otras dos condiciones señaladas con la misma frecuencia por poco más de un cuarto de las entrevistadas son, por un lado, el impacto de las mujeres colectivamente -en el marco de su incremento- al interior de la policía y, por el otro, los cambios sociales más amplios en torno al rol de la mujer y sus derechos. Finalmente, un quinto de las entrevistadas destacó el rol de la decisión política, promoviendo que las mujeres ocupen posiciones directivas. Por otro lado, la enorme mayoría de las entrevistadas -8 de cada 10- consideró que el hecho de que haya una jefa de policía es un incentivo y un mensaje al resto de las mujeres policías acerca de que es posible ascender en la estructura jerárquica. 7 de cada 10 mujeres policías consideran que es posible actualmente alcanzar el grado máximo de desarrollo de su carrera policial que tienen en mente. Ese porcentaje es bastante menor entre quienes ya ocupan posiciones directivas y va creciendo a medida que se desciende en la estructura jerárquica. La mayor parte sostiene que esto depende del esfuerzo individual, aunque algunas entrevistadas le dan también importancia a la orientación política con respecto al rol de las mujeres en la institución policial. Quienes, en cambio, ven esto como inviable, señalan diversas razones entre las que se destacan los obstáculos nacidos de las exigencias de la vida familiar y el peso de las relaciones informales en el marco de los ascensos.

La enorme mayoría de las mujeres policías consideran que se encuentran igualmente capacitadas que los varones policías para ocupar puestos de mando. Algunas entrevistadas señalaron incluso que las mujeres aportan una serie de cualidades específicas que les permiten ganarse el respeto y consolidar su liderazgo, como el mayor apego a las reglas y la mayor predisposición al diálogo. Sin embargo, para la minoría que sostiene una posición opuesta -el 15% de las entrevistadas-, las mujeres policías se ven dificultadas en llevar adelante puestos de mando porque se chocan con la subestimación de los varones policías, tanto superiores como subordinados. Finalmente, específicamente sobre este tema las entrevistadas que ocupan posiciones directivas -en el marco de unas preguntas exclusivamente realizadas a ellas- plantearon en su gran mayoría que el estilo de ejercicio de la autoridad en la institución policial es distinto al de los varones -8 de cada 10. Enfatizan que se trata de un ejercicio de la autoridad que implica un trato más respetuoso y humano a los subordinados. También señalan un mayor apego a las reglas planteadas formalmente. Poco más de la mitad de estas entrevistadas sostienen que son obedecidas en la misma medida que los varones policías que ocupan posiciones de mando. Pero el resto sostuvo que esto no es así, que persisten obstáculos al respecto. Pero existe un amplio consenso de que esto ha venido cambiando en los últimos años algo que asocian a un cambio de mentalidad que traen las nuevas generaciones de policías así como a la multiplicación de mujeres en la institución policial y, especialmente, ocupando posiciones de mando.

- e) **Tareas policiales.** Una enorme mayoría de las entrevistadas están satisfechas con su trabajo -más de 8 de cada 10. Entre quienes manifiestan insatisfacción aparecieron diversos motivos como el estancamiento en la carrera policial y experiencias de maltrato laboral.

En cuanto al tipo de tareas policiales que desempeñan o desempeñaron las mujeres policías existe una fuerte reproducción de un patrón tradicional con una sobre- representación en labores administrativas. En la actualidad casi 6 de cada 10 mujeres policías dijeron realizar exclusivamente tareas administrativas -mientras que de acuerdo al Censo Policial 2020 esta opción es elegida solo por 2 de cada 10 policías santafesinas. Solo un cuarto de las entrevistadas señala que se dedican exclusivamente a tareas vinculadas a la policía de seguridad. El resto se desempeña en otras áreas como capacitación. Al referirse a sus tareas policiales pasadas, solo 4 de cada 10 dijo haber desempeñado actividades vinculadas a la policía de seguridad. Son prácticamente inexistentes las referencias a tareas de policía de investigaciones.

Sin embargo, tres cuartas partes de las mujeres policías en nuestro trabajo de campo no perciben que el hecho de ser mujer haya influido en las tareas policiales que le han sido encomendadas en su trayectoria laboral. En el cuarto restante, algunas entrevistadas, a su vez, reconocen como algo positivo que se les hayan asignado tareas considerando su condición de mujer, haciendo referencia específicamente a las actividades policiales ligadas a la violencia de género. La mayoría sostiene muchas veces haber desarrollado las más diversas tareas policiales, incluso aquellas más “pesadas” y, por ende, más “masculinas” -como la custodia de detenidos. Es frecuente también en esta mayoría encontrar testimonios que diferencian el presente del pasado en este punto, señalando que en otros momentos sí existía desigualdad en la asignación de tareas policiales de acuerdo al género.

Más de 4 de cada 10 entrevistadas consideran que existen tareas policiales que son preponderante o exclusivamente “masculinas”, mientras el resto niega dicha diferenciación. Esa negación está más difundida entre el personal directivo, pero es menor entre los cuadros medios e inferiores. Es preciso subrayar que la mitad de las entrevistadas que afirmaron la existencia de estas tareas “masculinas” las asocian exclusivamente a la custodia y requisa de varones detenidos -por oposición a la custodia y requisa de las mujeres detenidas que debe ser llevada adelante por mujeres policías. Solo la otra mitad hace otras referencias, en general asociadas al uso de la fuerza, que exigirían cualidades que sólo los varones policías poseerían. Por otro lado, más de 4 de cada 10 mujeres policías sostuvo que en la actualidad se siguen asignando ciertas tareas policiales a las mujeres que reproducen los patrones tradicionales como las tareas administrativas o las ligadas a violencia de género. Este porcentaje es más alto entre las suboficiales y desciende cuando se asciende en la estructura jerárquica. En muchos casos, sin embargo, este reconocimiento no va acompañado de una mirada crítica, sino que se señalan ciertas aptitudes que las mujeres tienen y que las vuelven mejores para el desempeño de estas tareas -por ejemplo, en el caso de violencia de género, se hace referencia a la capacidad de

empatía con las víctimas. Las miradas que denuncian la existencia de una discriminación en este sentido son más bien aisladas. Entre la mayoría de las entrevistadas que niega la existencia de tareas “femeninas”, en cambio, se enfatiza el lenguaje de la igualdad de capacidades y oportunidades, se suele hacer referencia a que eso era algo que pasaba en el pasado y se asocia el hecho de que muchas mujeres trabajen en tareas administrativas o en violencia de género a una elección individual.

En relación con esto, casi la mitad de las entrevistadas señaló que existen ciertas tareas que son desempeñadas mejor por las mujeres que por los varones. Los ejemplos son los mismos de aquellas tareas que muchas entrevistadas reconocieron precedentemente como “femeninas”, como las tareas administrativas. Específicamente, casi dos tercios de las entrevistadas se manifestaron de acuerdo con que las actividades policiales ligadas a la violencia de género sean llevadas adelante casi con exclusividad por mujeres policías. El resto suele enfatizar, sin embargo, que lo importante es la capacitación con perspectiva de género, independientemente que se trate de varones o mujeres policías.

Por otra parte, poco más de 4 de cada 10 entrevistadas consideran que aún existe en la actualidad cierta oposición por parte de los policías varones a que las mujeres desarrollen ciertas tareas policiales, como operaciones especiales o investigación criminal. Esta percepción está sustantivamente menos difundida entre las suboficiales -que suelen ser además las que menor antigüedad tienen en la institución policial. La existencia de estas resistencias es asociada a los policías de mayor antigüedad y planteada como un resabio del pasado. En algunas entrevistadas además de las tareas policiales mencionadas se hace referencia a la ocupación de posiciones de mando por parte de las mujeres policías como algo que despierta resistencias entre los varones policías.

En el plano de las experiencias personales, casi 6 de cada 10 de las entrevistadas afirmaron que en el pasado se habían encontrado con varones policiales (sean superiores o sus colegas) que impugnaran su capacidad de llevar adelante determinada tarea dentro del trabajo policial por el hecho de ser mujeres. Pero sólo un 14% dijo experimentarlo en la actualidad. Muchas de las entrevistadas que sostuvieron haberlo experimentado en el pasado observan la existencia de una evolución positiva en los últimos años en este punto. Las reacciones frente a estas actitudes discriminatorias son variadas: resignación, evitar confrontar concentrándose en demostrar la propia capacidad a través del trabajo duro y confrontar abiertamente tanto con compañeros como superiores.

Volviendo al plano de las percepciones, casi 4 de cada 10 entrevistadas sostienen que no existe en la actualidad discriminación contra las mujeres policías santafesinas. Por otro lado, una parte apenas menor sostiene que existe, pero es poco frecuente. Casi un cuarto, sin embargo, señala que se trata de un fenómeno extendido. Ahora bien, seguidamente al pedirles que evalúen si el grado de discriminación contra las mujeres policías ha cambiado a lo largo del tiempo, el porcentaje de entrevistadas que niegan la existencia del fenómeno cae a menos de un quinto del total. La enorme mayoría -casi 6 de cada 10- sostuvo que el fenómeno había disminuido

significativamente en los últimos años.

El 15% sostuvo que había disminuido, pero poco y casi 1 de cada 10 que no había disminuido en absoluto -se trata, en conjunto, de una proporción semejante a la que afirma que es un fenómeno frecuente en la actualidad. Entre quienes consideran que el fenómeno ha disminuido a lo largo del tiempo se enfatizan diferentes causas: el crecimiento del número de mujeres policías, sus luchas al interior de la institución y su mayor ocupación de cargos de mando, los cambios sociales, políticos y legales más amplios impulsados por el movimiento de mujeres y la multiplicación y mayor accesibilidad de los canales formales para denunciar este tipo de situaciones. Poco más de 4 de cada 10 entrevistadas afirmó que existen políticas contra la discriminación de las mujeres en la policía santafesina, pero casi un tercio sostuvo que no existen y casi otro tercio respondió que no lo sabía.

Poco más de dos tercios de las mujeres policías sostienen que ellas son más profesionales y responsables que los varones policías en el desarrollo de sus tareas. Esto se traduce en un mayor compromiso con el trabajo y mayor apego a las reglas -incluyendo opiniones acerca de su ausencia de involucramiento en la corrupción policial. En algunas entrevistadas esto se vincula a una “esencia” femenina a su vez conectada a la experiencia de la maternidad.

Casi la mitad de las mujeres policías consideran que experimentan el stress del trabajo policial de una manera más marcada que sus pares varones. Asocian esto a las responsabilidades que implican las tareas de cuidado en el contexto familiar que recaen frecuentemente sobre sus espaldas. Pero también a la necesidad de demostrarle a los varones policías de lo que son capaces y a la constante posibilidad del maltrato y el acoso.

Más de la mitad de las entrevistadas sostienen que aportan, en tanto mujeres, unas cualidades y un estilo diferente al trabajo policial. Esta proporción es mucho mayor entre el personal directivo y desciende a medida que se desciende en la estructura jerárquica. La mayor parte de las mujeres policías que respondieron positivamente señalan que aportan un trato digno y respetuoso, tanto con superiores como con subordinados y, por tanto, un mejor clima laboral. También se señala el mejor trato con la ciudadanía y la mayor capacidad de reducir conflictos, así como una organización más estricta de los procesos de trabajo que los vuelve más efectivos.

La enorme mayoría de las mujeres policías -9 de cada 10- señalan que los varones policías las apoyan cuando es necesario en el desarrollo de sus labores cotidianas del mismo modo que lo hacen con los varones policías. Al explicar esto señalan frecuentemente la existencia de un compañerismo que va más allá de las diferencias de género. Pero también emerge la existencia de un cierto “paternalismo” que revela la persistencia de la desigualdad y la identificación de la mujer en la policía como débil y necesitada de cuidado por parte de los varones policías. También la enorme mayoría -casi 9 de cada 10- entrevistadas señalan que confían en sus compañeros varones en el desempeño de sus tareas en el trabajo policial cotidiano.

- f) **Relaciones con la ciudadanía, uso de la fuerza y armas de fuego.** Más de la mitad de las mujeres policías consideran que la imagen que la ciudadanía tiene de la policía es la de un agente policial varón. Esto tiene severas implicancias, desde superspectiva, en los encuentros con el público durante el trabajo policial “de la calle”. Casi dos tercios de las entrevistadas consideran que la ciudadanía trata desigualmente -en forma más negativa- a las mujeres con respecto a los varones policías. 4 de cada 10 mujeres policías señalan que, a lo largo de su carrera, ha sido maltratada alguna vez por unx ciudadanx en el desempeño de su tarea “en lacalle” por el hecho de ser una mujer y no un varón policía.

La enorme mayoría de las entrevistadas -casi 9 de cada 10- ha participado algunavez a lo largo de su carrera en la detención de un/a ciudadano/a. A su vez, dos tercios de ellas sostuvieron que para efectivizar la detención tuvieron que hacer uso de la fuerza, en general acompañadas de compañeros varones, aunque también existen relatos en que solo actúan mujeres policías.

7 de cada 10 mujeres consideran que el arma de fuego es un elemento fundamental para el desarrollo del trabajo policial. Esta proporción desciende levemente a medida que se asciende en la estructura jerárquica. Las mujeres argumentan que es necesaria el arma de fuego pues el trabajo policial implica situaciones peligrosas y se necesita como elemento de intimidación y protección. Algunas hacen referencia también a la situación actual como marcada por el crecimiento de la violencia en la actividad delictiva como otra razón fundamental. En general, igual se señala la necesidad de que el arma se use como último recurso. Un cuarto de las entrevistadas no considera que el arma de fuego sea tan importante, teniendo en cuenta ciertas tareas policiales y determinadas áreas de despliegue policial en las que resulta innecesaria. En muchas entrevistadas aparece la referencia a que el uso del arma de fuego suele traerles a lxs policías numerosos problemas administrativos y se registran quejas acerca de una regulación demasiado estricta

La mayor parte de las mujeres policías -8 de cada 10- no tenían experiencia de manejo de armas de fuego antes de ingresar a la policía. Poco más de un cuarto delas entrevistadas recuerda que sintió temor inicialmente cuando comenzó a estar en contacto con el arma de fuego. Este porcentaje es menor entre el personal directivo y crece a medida que se desciende en la estructura jerárquica -entre las suboficiales llega al 39%. Las entrevistadas relatan cómo fueron aprendiendo a convivir con el arma de fuego y a naturalizar su presencia. Sin embargo, solo pocomás de un cuarto de las mujeres policías dicen portar el arma de fuego cuando están franco de servicio. Ese porcentaje es mucho menor entre el personaldirectivo y crece a medida que se desciende en la estructura jerárquica. Muchas entrevistadas dicen que portan el arma cuando están franco de servicio para evitar que se la roben y los problemas administrativos que traería aparejado. Y muchas entrevistadas dicen que no lo hacen para evitar situaciones de peligro que naceríande esa portación, especialmente cuando están con sus hijos.

6 de cada 10 mujeres policías nunca han usado sus armas de fuego en el marco de sus tareas policiales. Este porcentaje es extraordinariamente menor entre el personal directivo -poco más de un cuarto de este grupo.

Un tercio de las entrevistadas fue herida alguna vez en el marco del cumplimiento de sus tareas policiales, pero nunca con un arma de fuego. Este porcentaje es significativamente más alto entre quienes ocupan posiciones directivas -casi la mitad de este grupo.

La mayor parte de las mujeres policías consideran que los varones y las mujeres policías están igualmente capacitados para el uso de armas de fuego. Pero 1 de cada 3 entrevistadas consideran que están mejor preparados los varones, lo que lo asocian a la socialización masculina -e incluso en algunos casos a su "naturaleza". Este porcentaje es mucho más alto entre las suboficiales -casi la mitad de este grupo.

Tres cuartas partes de las entrevistadas piensan que los varones policías recurren más al uso de la fuerza para cumplir su trabajo que las mujeres policías. Las mujeres policías justifican esto diciendo que ellas suelen recurrir en mucho mayor medida al diálogo y a la mediación.

Finalmente, más de 4 de cada 10 mujeres policías consideran que el hecho de que se haya incrementado el personal femenino en las tareas policiales "de calle" ha impactado en reducir el uso excesivo de la fuerza por parte de la policía. Sin embargo, una proporción semejante no está de acuerdo con esta descripción. Quienes la comparten insisten que las mujeres policías recurren más y mejor que los varones policías al diálogo y a la mediación y que esto explica el descenso de los excesos y abusos en el uso de la fuerza.

- g) **Relaciones con los varones policías.** Casi la misma proporción de mujeres policías -4 de cada 10- trabajan en ámbitos en donde son mayoría los varones policías y en ámbitos en donde son mayoría las mujeres policías mientras el resto trabaja en espacios con igual proporción de varones y mujeres. Sin embargo, 6 de cada 10 tienen superiores varones. Si bien la composición del personal de los lugares de trabajo de las entrevistadas aparece como más equitativa entre varones y mujeres, esto no se traduce necesariamente en la distribución de las posiciones de mando, en donde sigue existiendo un claro desbalance en favor de los primeros. Las mujeres policías en su extraordinaria mayoría -9 de cada 10- dicen tener una buena relación con su superior inmediato. Y el hecho de que sea mujer marca una muy leve diferencia en este sentido. A su vez, en general, las mujeres policías dicen tener buenas relaciones con los varones con quienes comparten su lugar de trabajo. Casi 6 de cada 10 sostienen que esas relaciones son igualmente buenas con las mujeres con las que comparten su lugar de trabajo. Pero un poco más de un cuarto de las entrevistadas sostuvo que tiene peores relaciones con las mujeres que con los varones que trabajan con ellas. No llega a 1 de cada 10 entrevistadas quienes afirmaron lo inverso. Los relatos con respecto a las relaciones con varones y mujeres en los lugares de trabajo, tanto superiores como colegas, no parece indicar la existencia de una solidaridad de género que emergería inmediata, 'naturalmente' entre las mujeres policías. Ante una pregunta específica sobre si existe efectivamente un "nosotras" por oposición a un "ellos", compuesto por los varones policías, como una manera de adaptarse a las dificultades de integración en la institución policial, sólo poco más de un

cuarto de las entrevistadas se mostró de acuerdo.

Prácticamente la totalidad de las entrevistadas sostienen que son tratadas respetuosamente por sus compañeros varones en sus lugares de trabajo. 8 de cada 10 consideran que el trato respetuoso por parte de los varones policías se encuentra en la actualidad más difundido que en el pasado en la institución policial. El resto de las entrevistadas sostienen que ya en el pasado se encontraba ampliamente difundido. Quienes afirman un crecimiento del trato respetuoso apuntan a diversas razones para explicarlo como la lucha de las mujeres policías, el hecho de que haya cada vez más mujeres ocupando posiciones de mando, la existencia de más canales de denuncia del mal comportamiento de los varones policías y las potenciales consecuencias que eso trae aparejado y el cambio social más amplio en torno al rol de la mujer.

Casi 9 de cada 10 entrevistadas consideran que actualmente las mujeres policías son aceptadas como iguales de los varones policías en la institución policial. Poco más de la mitad consideran que esta aceptación ha venido creciendo en los últimos años. Ahora bien, el resto no es que necesariamente juzgue negativamente la evolución de este fenómeno, sino que suele afirmar que dicha aceptación ya ocurría en el pasado.

Más de 8 de cada 10 entrevistadas relataron que ante un problema buscan apoyo en sus compañeros o compañeras de trabajo, indistintamente. Incluso 1 de cada 10 entrevistadas señaló que busca más frecuentemente apoyo en varones policías, aunque en general lo justifica diciendo que son quienes están a mano. Solo un puñado de entrevistadas respondió lo opuesto, señalando que encuentran en las mujeres policías mayores niveles de comprensión y contención.

Finalmente, un tercio de las entrevistadas sostienen que no tienen vínculos con otros policías fuera del trabajo. Casi 6 de cada 10 señalan la existencia de esos vínculos, pero sostienen que son de baja intensidad. Solo 1 de cada 10 mujeres policías señaló la existencia de vínculos asiduos con otros policías fuera del trabajo.

- h) **Maltrato laboral y acoso sexual.** Un tercio de las mujeres policías consideran que el maltrato laboral se encuentra difundido en la institución policial. Menos de un sexto sostuvo que existe, pero es poco frecuente. Pero la mayor parte -casi la mitad- negó su existencia. A medida que se desciende en la escala jerárquica la representación de que el maltrato laboral se encuentra difundido en la institución policial crece significativamente. Pero paradójicamente, la posición que niega la existencia del mismo es mucho más alta entre las suboficiales -la mitad de las mismas- que entre el personal directivo -un tercio de las mismas.

Dos tercios de las entrevistadas creen que el maltrato laboral en la policía ha disminuido en los últimos años. Muy pocas sostienen que se ha mantenido igual y menos aún que ha empeorado, siendo más las que eligen no responder. A diferencia de lo que acabamos de ver con respecto a las evaluaciones acerca del grado de difusión del maltrato laboral en la actualidad, a medida que se desciende en la escala jerárquica el panorama acerca de la evolución en el tiempo de este fenómeno, resulta claramente mucho más optimista -8 de cada 10 suboficiales afirman que disminuye

contra 3 de cada 10 en el personal directivo.

En el plano de las experiencias, más de la mitad de las mujeres policías dijeron haber sufrido maltrato laboral en algún momento de su carrera. Este porcentaje es menor entre quienes en la actualidad ocupan posiciones directivas y tiende a crecer a medida que se desciende en la escala jerárquica. Pese a la opinión fuertemente difundida de que se trataba de un fenómeno más frecuente en el pasado, quienes tienen más antigüedad no dicen haberlo experimentado en mayor medida que quienes tienen menos antigüedad. Por otro lado, 1 de cada 10 entrevistadas dijeron haber tenido alguna experiencia de maltrato por parte de otra mujer policía.

Frente a las situaciones de maltrato laboral, solo un puñado de mujeres policías realizaron una denuncia formalmente. Otras reacciones resultan mucho más frecuentes como hablar con lxs compañerxs de trabajo para buscar alguna forma de apoyo, enfrentar directamente a quien las maltrata para poner fin a esa situación, hablar con un superior para que haga cesar la situación y pedir el traslado a otro lugar de trabajo. Se observa una fuerte predominancia de formas informales de resolver este tipo de problema. Entre las razones esgrimidas para no haber recurrido a los mecanismos formales se señala que el hecho no era de tanta gravedad, que hacer la denuncia es inútil pues las mismas nunca conducen a nada, que el problema se podía resolver por vías informales y que podían existir represalias y consecuencias negativas para la propia carrera laboral.

En torno al acoso sexual, 4 de cada 10 mujeres policías sostuvieron que es un fenómeno difundido en la policía santafesina. Por otro lado, casi un tercio sostuvo que es un fenómeno que existe pero que no es frecuente. El resto negó que exista. A medida que se desciende en la escala jerárquica el acoso sexual se representa como más difundido.

Casi la mitad de las entrevistadas consideran que el fenómeno del acoso sexual contra las mujeres en la institución policial ha venido disminuyendo en los últimos años. Más de un cuarto de ellas, en cambio, sostuvo que no sabía o no respondió la pregunta. 15% sostuvo que los niveles se mantienen igual que en el pasado y un puñado de mujeres policías sostuvo incluso que el fenómeno ha crecido recientemente. Las razones dadas por quienes sostienen que el fenómeno ha venido disminuyendo son similares a las dadas con respecto a la disminución del maltrato laboral. Se apunta a la toma de conciencia por parte de las mujeres, pero también de los varones policías, a la creación y mayor accesibilidad de mecanismos formales de denuncia y a los cambios sociales más amplios en torno al rol de la mujer. Entre quienes sostienen que la cantidad de acoso sexual se mantiene igual que en el pasado, sin embargo, se suele señalar como algo positivo que ahora el fenómeno se ha vuelto más visible y existen más reacciones institucionales al respecto.

En el plano de las experiencias, más de un tercio de las mujeres policías dijeron haber sido víctimas de acoso sexual en la institución policial al menos una vez a lo largo de su carrera. Las mujeres que ocupan posiciones directivas han experimentado más situaciones de acoso sexual que quienes ocupan posiciones intermedias o inferiores. Sin embargo, esto parece no deberse a su mayor antigüedad, pues quienes tienen la menor y la mayor antigüedad presentan proporciones semejantes de experiencias de acoso sexual. Por otro lado, 8 de cada 10 mujeres policías que padecieron una situación de acoso sexual señalaron que los protagonistas eran sus superiores jerárquicos, lo que evidencia su fuerte vinculación con las relaciones de mando y obediencia al interior de la institución policial.

Sólo el 12% de las mujeres policías dijeron haber denunciado formalmente el acoso sexual sufrido. Como en el caso del maltrato policial, las entrevistadas recurrieron a vías informales para solucionar el problema como enfrentar al

agresor o hablar con un superior para que interviniera, por lo general trasladando al agresor o a la agredida. Ambas opciones fueron señaladas por casi la mitad de las entrevistadas. Entre las razones más frecuentemente apuntadas de porque no se hizo la denuncia se destaca: porque consideraron que no se trataba de un hecho grave, porque hacer la denuncia no solo no resuelve el problema sino que puede volverse en contra en la carrera policial y porque era más fácil resolverlo por vías informales.

Tanto con respecto al maltrato laboral como al acoso sexual emerge entre nuestras entrevistadas que se recurre frecuentemente a lxs compañerxs como fuente de apoyo y consejo, independientemente de su género. Algunas entrevistadas señalan que las mujeres suelen recurrir específicamente a otras mujeres policías, pero no es una posición mayoritaria. Incluso algunas entrevistadas apuntan, en cambio, que se recurre fundamentalmente a varones policías.

Por otro lado, casi la mitad de las mujeres policías señalan que ante estas situaciones se suele recurrir a instancias estatales para buscar apoyo y ayuda. Pero eso no implica necesariamente realizar una denuncia formalmente al respecto. De hecho, muy frecuentemente las entrevistadas se refieren al hecho -como ya vimos- de apelar a un superior quien pone fin a la situación informalmente. Dentro de la policía hay algunas referencias escasas al rol al respecto de la División Judiciales y de Asuntos Internos. También bastantes entrevistadas señalan que se recurre a instancias por fuera de la policía. Se destaca allí el rol de la recientemente creada Subsecretaría de Bienestar y Género del Ministerio de Seguridad, especialmente entre el personal directivo. Por otro lado, más de un cuarto de las entrevistadas negó que existiera este recurso a instancias estatales en busca de apoyo y ayuda. E igual proporción dijo que no sabía si esto ocurría o eligieron no responder.

Consideramos que este informe, en su conjunto, genera un aporte fundamental a los fines de alimentar el debate público acerca de las decisiones y acciones en materia de política policial con respecto a las mujeres policías, que busquen promover la igualdad y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

## 17. Bibliografía

- Aleem, S. (1989). Women in policing in India. *Police Studies: The International Review of Police Development*, 12(3), 97-103
- Alvarez, N. L. (2018). Profesionalidad y emoción. La gestión de lo emotivo como parte del deber ser policial en las Comisarías de la Mujer y la Familia de la Provincia de Buenos Aires. *Etnografías Contemporáneas* 4(7).
- Alcocer Guajardo, S. (2016) Women in Policing: A Longitudinal Assessment of Female Officers in Supervisory Positions in the New York City Police, *Women & Criminal Justice*, 26:1, 20-36.
- Archbold, C.A. y Moses Schulz, D. (2012). Research on Women in Policing: A Look at the Past, Present and Future. *Sociology Compass* 6/9 (2012): 694-706
- Binaciotto, L. (2009). Tres aspectos para pensar el proceso de formación profesional en la Escuela de Cadetes de la Policía de Santa Fe. *Delito y Sociedad*, 27, 85-95.
- Binaciotto, L. (2019). Un policía preparado para todo. Trazando nexos entre formación y práctica policial en la provincia de Santa Fe. *Cuadernos de Antropología Social*, 50, 33-48.
- Brown, J. (1997) European policewomen; a comparative research perspective. *International Journal of the Sociology of Law* 25(1): 1-19.
- Brown, J. (2007) From cult of masculinity to smart macho: Gender perspectives on police occupational culture. En: O'Neill M, Marks M y Singh A-M (eds) *Police Occupational Culture*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, pp. 205-226.
- Brown, J. y Heidensohn, F. (2000) *Gender and Policing: Comparative Perspectives*. Basingstoke: Macmillan.
- Brown, J. y Silvestri, M. (2020) A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice and Research* 21(5): 459-475.
- Brown, J., Hazenberg, A. y Ormiston, C. (1999) Policewomen: an International Comparison. En: Mawby RI (ed) *Policing Across the World: Issues for the Twenty-First Century*. New York: Routledge, pp. 204-225.
- Brown, J., Fleming, J, Silvestri, M., Linton, K. y Gouseti, I. (2019) Implications of police occupational culture in discriminatory experiences of senior women in police forces in England and Wales. *Policing and Society*, 29:2, 121- 136,
- Calandrón, S. y Galeano, D. (2013). La Brigada Femenina. Incorporación de mujeres a la Policía de la Provincia de Buenos Aires (1947-1955). En Barreneche, O. y Salvatore, R. (Eds.). *El delito y el orden en perspectiva histórica*. Rosario: Prohistoria,

pp. 167-186

Calandrón, S. (2012). Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policíasmujeres en su trabajo. *Revista del Museo de Antropología* 5: 89-100.

Calandrón, S. (2014). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: UNSAM Edita.

Calandrón, S. (2017). Gender expressions, morality and the use of physical force by Argentine pólíce. *European Journal of Policing Studies*, 4,4, 34-51.

Calandrón, S. (2019a). Minutas luchadoras: género y políticas públicas en estudios empíricos sobre las fuerzas policiales argentinas, *Revista Sudamérica*, No 11, 17-35.

Calandrón, S. (2019b). La cultura física en la integración de mujeres a las fuerzas de seguridad: un estudio de la Prefectura Naval Argentina. *Iberoamericana*, 21, 76, 31-49.

Calandron, S. (2021). *Mujeres armadas en las Policías y las FFAA en la Argentina*. PAIDOS, Buenos Aires.

Chan, J., Doran, S. y Marel, C. (2010) Doing and undoing gender in policing. *TheoreticalCriminology*, Vol. 14(4): 425-446.

Chu, D.C. (2013) Gender integration in policing: a comparison of male and female police officers' perceptions in Taiwan. *International Journal of Comparative and AppliedCriminal Justice* 37(2): 143-157.

Dodge, M., Valcore, L y Gomez, F (2011). Women on SWAT teams: separate but equal? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 34, No. 4, 699-712.

Franklin, C.A. (2005) Male Peer Support and the Police Culture. Understanding the Resistance and Opposition of Women in Policing. *Women & Criminal Justice*, 16:3, 1-2

Freiburger, T.L. y Marcum, C. D. (Eds.) (2015): *Women in the Criminal Justice System: Tracking the Journey of Females and Crime*, Taylor & Francis Group.

García, V. (2003) "Difference" in the Police Department. Women, Policing, and "DoingGender". *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol. 19 No. 3, 330-344.

González, G. (2019) *La trama vincular político-policial: una exploración de las relaciones de interdependencia entre política y policía en la Provincia de Santa Fe 1995-2015*. Tesis de Doctorado en Ciencia Política. Universidad Nacional de Rosario, Rosario.

Heidensohn, F. (1989) *Women in Policing in the USA*. London: Police Foundation.

Heidensohn, Frances M. (1992). *Women in control? : the role of women in law enforcement*. Oxford: Oxford University Press.

Kingshott, B. F. (2013) Revisiting gender issues: continuing police reform, *Criminal Justice Studies*, 26:3, 366-392

Kurtz, D.L., Linnemann, L. y Williams, L.S. (2012) Reinventing the Matron: The Continued Importance of Gendered Images and Division of Labor in Modern Policing, *Women & Criminal Justice*, 22:3, 239-263.

Loftus, B. (2008). Dominant Culture Interrupted. Recognition, Resentment and the Politics of Change in an English Police Force. *British Journal of Criminology*, 48, 756-777.

Martin, S. (1980). *Breaking and entering: Police women on patrol*. Berkley, CA: University of California Press.

Martin S. (1989) Women on the Move? A report on the status of women in policing. *Women & Criminal Justice*, 1:1.

Martin, S y Jurik, N. C. (2007). *Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

McCarthy, D.J. (2013) Gendering 'Soft' policing: multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s, *Policing and Society*, 23:2, 261- 278

Miller, S.L. (1998). Rocking the Rank and File. Gender Issues and Community Policing. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol. 14, No. 2, 156- 172.

Morash, M., Kwak, D-H y Haarr, R. (2006) Gender differences in the predictors of policestress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 29(3): 541-563.

Murray, S.E. (2021) Seeing and doing gender at work: a qualitative analysis of Canadian male and female police officers. *Feminist Criminology* 16(1): 91-109.

Natarajan, M. (2008) *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality*. London: Routledge.

Natarajan, M. (Ed.) (2018). *Women Police*. Routledge, London & New York.

Newton, K. y Huppertz, K. (2020) Policewomen's perceptions of gender equity policies and initiatives in Australia. *Feminist Criminology* 15(5): 593-610.

O'Connor, T., Shelley, Schaefer Morabito, M. y Tobin-Gurley, J. (2011) Gendered institutions and gender roles: understanding the experiences of women in policing, *Criminal Justice Studies*, 24:4, 351- 367

Paoline, E. A. y Terrill, W. (2005) Women Police Officers and the Use of Coercion, *Women & Criminal Justice*, 15:3-4, 97-119

Porter, L.E. yPrenzler, T. (2019) Exploring gender differences in the Australian context:organizational and cultural dimensions of ethical attitudes. En: Kutnjak Ivković S y Haberfeld MR (eds) *Exploring Police Integrity: Novel Approaches to Police Integrity Theory and Methodology*. Cham: Springer International Publishing, pp.287-312.

Pogrebin, M., Dodge, M. y Chatman, H. (2000). Reflections of African-American Women on their Careers in Urban Policing. Their Experiences of Racial and Sexual Discrimination. *International Journal of the Sociology of Law*, 28, 311-326

Poteyeva, M. y Sun, I. Y. (2009) Gender differences in police officers' attitudes: Assessing current empirical evidence. *Journal of Criminal Justice* 37 (2009) 512–522

Prenzler, T. y Hayes, H. (2000) Measuring Progress in Gender Equity in Australian Policing, *Current Issues in Criminal Justice*, 12:1, 20-38

Prenzler, T. y Sinclair, G. (2013) The status of women police officers: An international review. *International Journal of Law, Crime and Justice* 41(2): 115-131.

Rabe-Hemp, C. E. (2008) Survival in an “all boys club”: policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.31, No. 2, pp. 251-270.

Rabe-Hemp, C. E. (2009) POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and PoliceWork. *Feminist Criminology*, Vol. 4, No. 2, 114-129.

Rabe-Hemp, C. E. (2018). *Thriving in an all-boys club: Female police and their fight for equality*. Langham: Rowman & Littlefield Publishers.

Rabe-Hemp, C.E. y Garcia, V. (eds) (2020). *Women Policing across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. London: Rowman & Littlefield Publishers.

Rodríguez, M. (2016). *De blancas, azules y negras. Distintas formas de ser mujer en la Policía de Córdoba*. Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Sociología. Universidad Nacional de Villa María: Villa María.

Schuck, A. M. (2014). Female representation in law enforcement: The influence of screening, unions, incentives, community policing, CALEA, and size. *Police Quarterly* 2014, Vol. 17(1) 54–78

Schuck, A. M. (2017) Female Officers and Community Policing: Examining the Connection between Gender Diversity and Organizational Change, *Women & Criminal Justice*, 27:5, 341-362.

Schulze C. (2010) Institutionalized masculinity in US police departments: how maternity leave policies (or lack thereof) affect women in policing, *Criminal Justice Studies*, 23:2,177-193.

Seklecki, R. y Paynich, R. (2007). A National Survey of Female Police Officers: An Overview of Findings, *Police Practice and Research*, 8:1, 17-3

Silvestri, Marisa (2003). *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. Collumpton: Willam Publishing.

Silvestri, M. (2017) Police culture and gender: Revisiting the “cult of masculinity”. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11(3): 289-300.

Sozzo, M. y Montero, A. (2010). *Delito, sensación de inseguridad y sistema penal*. Santa Fe: UNL Ediciones.

Sozzo, M., González, G. y Montero, A. (2010). ¿Reformar la policía? Representaciones y opiniones de los policías en la Provincia de Santa Fe. En M. Sozzo. (Comp.) *Por una sociología crítica del control social. Ensayos en honor a Juan S. Pegoraro*. Buenos Aires, Argentina: Editores Del Puerto, pp. 289-318.

Sozzo, M. et al. (2020) *Censo del Personal Policial de la Provincia de Santa Fe 2020. Primer Informe General*, Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe/Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe.

Strobl, S. (2008) The Women's Police Directorate in Bahrain: an ethnographic exploration of gender segregation and the likelihood of future integration. *International Criminal Justice Review* 18(1): 39-58.

Strobl, S. (2010) Progressive or neo-traditional? Policewomen in Gulf Cooperation Council (GCC) countries. *Feminist Formations* 22(3): 51-74.

Sirimarco, M. (2021). Sexo, violencia y desigualdad. Mujeres en la policía. *Delito Y Sociedad*, 51.

Ward, A. y Prenzler, T. (2016) Good practice case studies in the advancement of women in policing. *International Journal of Police Science & Management* 18(4): 242-250.

Westmarland, L. (2001). *Gender and policing: sex, power and police culture*. Collumpton: Will



**UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DEL LITORAL**

**Santa Fe**  
Provincia