



**PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS MUJERES POLICÍAS EN LA
FORMULACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURIDAD EN LA
PROVINCIA DE SANTA CRUZ-ARGENTINA, (2016-2022).**

Programa Regional en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP).

Posgrado en Género, Sociedad y Políticas.

Autor: Antonio Omar Jaime

Director: Dr. Jose Olavarría Aranguren

País: Argentina

Resumen

“El desafío de la democracia no solo radica en promover la participación de las mujeres, sino también en reconocerlas e incorporarlas en las instituciones donde se toman decisiones” (CEPAL, 2007, p.100).

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la participación de las mujeres que forman parte de la policía en políticas públicas e institucionales en la Provincia de Santa Cruz, desde el año 2016 al año 2022. Si bien los resultados mostraron avances y logros en materia de participación ciudadana de las mujeres policía en la formulación de políticas institucionales, también se evidenciaron barreras y obstáculos que dificultan la plena participación de las mujeres policías en estos ámbitos. Aunque persiste una tendencia de subrepresentación y discriminación de las mujeres en los ámbitos de poder y toma de decisiones en la sociedad argentina, se han implementado medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y la inclusión de las mujeres en todos los sectores, y se han promovido políticas y programas específicos para abordar las barreras que enfrentan. La metodología utilizada consistió en un enfoque cualitativo con base en un análisis descriptivo y analítico de diferentes documentaciones relacionadas al tema de investigación. La muestra estuvo constituida por 30 mujeres del escalafón superior y subalterno de la Policía de Santa Cruz, con trayectoria no menor de quince años en la institución policial, a las cuales se les realizó una entrevista.

Palabras clave: Mujeres policías, Participación ciudadana, Políticas públicas

Índice

Resumen	1
Índice	2
INTRODUCCIÓN	4
Formulación de preguntas de investigación	6
Pregunta general	6
Preguntas específicas	6
Objetivos de investigación	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos	7
Justificación del problema de investigación	7
Hipótesis	8
CAPÍTULO I GÉNERO, MASCULINIDAD, GLOBALIZACIÓN Y TRABAJO POLICIAL	10
1.1. Género	10
1.2. Roles de género	14
1.3. Público y privado	15
1.4. Masculinidad	19
1.5. Seguridad	24
CAPÍTULO II MUJERES POLICÍAS: CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN EN POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE LA INSTITUCIÓN POLICIAL. BARRERAS SOCIALES, CULTURALES E INSTITUCIONALES.	26
2.1. Antecedentes	26
2.2. Mujeres Policía en Argentina	28
2.3. Mujeres Policías en la Provincia de Santa Cruz	28
2.4. Ciudadanía y mujeres	33
2.5. Participación ciudadana	35

	3
2.6. Seguridad pública y ciudadana.	40
2.7. Políticas públicas.	43
2.8. Definición e importancia de las políticas públicas	44
2.9. Políticas institucionales.	46
2.10. Historia de las mujeres en las instituciones de seguridad a nivel internacional, nacional y provincial.	49
2.11. Escuela de formación policial	51
2.12. Techos de cristal	53
2.13. Mujeres en el proceso de toma de decisiones	55
2.14. Equidad en acción: Definiendo el papel de las mujeres policías en las políticas de seguridad frente a la mayoría masculina	56
CAPÍTULO III CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	59
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	62
CONCLUSIONES	77
REFERENCIAS	79
ANEXO	88
Anexo A. Entrevista	88

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se encuadró en la tesis de Maestría de Género, Sociedad y Políticas Públicas, cursada en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO y el programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas – PRIGEPP. La principal finalidad fue abordar el tema de la participación de las mujeres policías en la elaboración e implementación de políticas públicas de seguridad en Santa Cruz-Argentina.

Considero que mi decisión por este tema se debe a la relevancia y al papel vital que las mujeres policías tienen en la prevención y la solución de problemas de seguridad. Por consiguiente, es importante entender el rol de las mujeres policías en la elaboración e implementación de políticas públicas de seguridad, así como también la relación que se da entre ellas y el resto de los actores en los ámbitos de la seguridad pública dentro de la institución policial.

Vale destacar que en Argentina, desde los años 30 a la actualidad han surgido mujeres con fuertes liderazgos, ejemplo de ello fue Eva Perón denominada como “Abanderada de los humildes”, quien produjo beneficios sociales a las mujeres y su incorporación al mundo del trabajo; colocando a las mujeres como sujetos de derecho y no meras receptoras de programas de bienestar como lo hacían otros países limítrofes. Durante la última dictadura militar en Argentina (1976-1983), surgieron “las madres de plaza de mayo” quienes luchaban por los derechos humanos, liderado por mujeres, siendo tan fuerte y constante este movimiento que en su lucha fueron escuchadas por los países más poderosos del mundo y representaron la mayor amenaza para el gobierno militar.

Durante la década del 80 y los 90, se dieron movimientos de mujeres que propusieron una participación igualitaria en la democracia, colocando en la agenda pública de los gobiernos democráticos las políticas de igualdad de género, dando un reconocimiento histórico a los derechos de las mujeres, despertando un gran interés, invitando a las mujeres a participar en el ámbito político y de esta manera poder modificar e influir en los sectores sociales, económicos y sobre los medios de comunicación. “El ejercicio de la ciudadanía a través de la participación ciudadana de las mujeres conlleva a un proceso de construcción y cambio” (Jelin, 1996, p.5).

En la Provincia de Santa Cruz, espacio físico donde se realizó la investigación, el punto de partida que inició el camino de las mujeres en asuntos de seguridad empezó en el año 1999, incorporando a la mujer en la Escuela de Cadetes de Policía.

No obstante, aunque se incorporaba a las mujeres en las filas policiales, no existían las Leyes y Reglamentos provinciales, sobre la igualdad, equidad ni mucho menos sobre la paridad de género en los diferentes cargos de conducción. Todo se regía bajo la Ley Policial N° 688 promulgada en marzo de los años 1971 en plena dictadura militar, la que regulaba todos los aspectos de la seguridad pública, monopolizando los asuntos de seguridad en una sola institución “La Policía Provincial”. Se desprendían de esta norma los reglamentos internos del personal policial, donde se observaba el tinte castrense, patriarcal, como así su impronta semi-militarizada; las mujeres que pertenecían a la policía no tenían presencia en los procesos de toma de decisiones institucionales.

En el año 2016 se dio un cambio de paradigma en materia de género y seguridad, derogándose la Ley N° 688 y promulgándose la Ley de Seguridad Pública N° 3523/16. Atento a ello, esta investigación pretende describir sí a partir de la promulgación de la norma, existe una visibilización de las mujeres policías como verdaderas protagonistas o si se continúa invisibilizando la voz de ellas en la formulación de las políticas públicas de seguridad. Y observar si el Estado provincial asumió la responsabilidad de generar espacios de participación genuinos para mujeres en asuntos de seguridad, en pos de generar una sociedad más activa que lleven a formulación de políticas públicas de seguridad atravesadas por la equidad e igualdad de género.

En este orden de ideas, se realizó una investigación tipo cualitativa a través de entrevistas a mujeres oficiales que tenían más de 15 años en la institución policial, con el fin de describir los roles de las mujeres que se encuentran en la institución policial, ya sean suboficiales u oficiales que aspiran o no a cargos de conducción. Asimismo, buscó identificar cuáles son las barreras y desigualdades que existen dentro de la institución policial.

Las instituciones que pertenecen a la administración pública están conformadas por paridad de hombres y mujeres, que en ciertas ocasiones estas últimas ocupan cargos más relevantes que los hombres, pero a la hora de segregarlos por los

puestos relacionados a la toma de decisiones en asuntos de seguridad pública, se puede observar la carencia de ellas. (San Martín, 2020, p.82).

Tomando en cuenta la anterior premisa y ante la falta de información sobre la participación de las mujeres policías en asuntos de seguridad en la provincia, esta investigación se enfocó en aportar nuevos datos y análisis que ayuden a entender y comprender el género dentro de la institución policial en la Provincia de Santa Cruz, ya que muchas situaciones de violencia pasan desapercibidas en este tipo de instituciones.

Formulación de preguntas de investigación

En atención a lo expuesto las preguntas que guiaron esta investigación fueron las siguientes:

Pregunta general

- ¿Cómo ha sido la participación de las mujeres que forman parte de la policía en políticas públicas e institucionales en Provincia de Santa Cruz, desde el año 2016 al año 2022?

Preguntas específicas

- ¿Cuál es el rol de las mujeres policías en la elaboración e implementación de políticas públicas e institucionales, a partir de la creación de la Ley de Seguridad Pública N° 3523?
- ¿Cuáles han sido los espacios de participación de las mujeres policías en la formulación de políticas públicas de seguridad en la Provincia de Santa Cruz en los últimos seis años?
- ¿De qué forma han participado las mujeres policías en el interior de las fuerzas de seguridad?
- ¿Cuál es el grado de interrelación de las mujeres policías, con otras mujeres de otros organismos, como así con los movimientos feministas en la elaboración e implementación de políticas públicas de seguridad?

Estas interrogantes vienen dadas porque a la hora de describir las políticas públicas de seguridad realizadas en los últimos cinco años en la Provincia de Santa

Cruz, Argentina, posiblemente no se podría observarse con ímpetu la participación ciudadana de las mujeres. Por ejemplo en la promulgación de la ley de Seguridad Pública Ley N° 3523, 2016; en la creación del Ministerio de Seguridad en el año 2019, en el proyecto de “Abastecimiento de uniforme y equipos a las fuerzas de seguridad y policiales”, o en la creación de Servicio Penitenciario Provincial.

Objetivos de investigación

Objetivo general

En concordancia a las interrogantes se planteó como objetivo general “Analizar la participación de las mujeres que forman parte de la policía en políticas públicas e institucionales en Provincia de Santa Cruz, desde el año 2016 al año 2022”.

Objetivos específicos

1. Indagar cuál ha sido el rol de las mujeres en la policía de la Provincia de Santa Cruz.
2. Establecer cuál es el rol de las mujeres policías en la formulación de las políticas institucionales a partir de la Ley de Seguridad Pública N° 3523 del año 2016 en la Provincia de Santa Cruz-Argentina.
3. Conocer los espacios de participación ciudadana de las mujeres policía en la formulación de políticas institucionales en los últimos cinco años.
4. Describir la interrelación que se da entre las mujeres policías y el resto de los actores en los ámbitos de la seguridad pública dentro de la institución policial.

Justificación del problema de investigación

Es pertinente comenzar a hablar sobre la participación ciudadana, ya que las sociedades actuales lo demandan. En lo concerniente a la seguridad pública “históricamente el Estado le ha cedido la formulación de políticas públicas a una sola institución, la policía” (Saín, 2003, p.2), una organización caracterizada “por tener una impronta castrense, semi-militarizada, patriarcal y netamente machista, donde las mujeres son vistas como la parte débil y frágil” (Sirimarco, 2004, p.63).

La problemática que muestra esta investigación plantea preguntas fundamentales sobre el papel de las mujeres policías en la elaboración e implementación de políticas públicas e institucionales, lo que indica la importancia de analizar y entender la situación actual de estas mujeres en la Provincia de Santa Cruz. La falta de información y la falta de participación efectiva de las mujeres policías en la formulación e implementación de políticas públicas e institucionales es un problema importante que afecta la calidad y efectividad de las políticas de seguridad pública. Por lo tanto, es esencial comprender las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres policías para poder abordar y resolver estas problemáticas.

Asimismo cabe resaltar que las crecientes demandas de seguridad en Argentina, ha sido una de las preocupaciones más importantes durante los últimos años, desplazando a otros temas que históricamente son/fueron agenda gubernamental como por ejemplo la salud pública, la desocupación y educación entre tantos, esto nos obliga a resolver las cuestiones de seguridad desde otros ámbitos, involucrando otros actores, exigiendo mayor participación de la sociedad y su conjunto, dejando de lado el modo de pensar a la seguridad desde lo policial y teniendo como único método de solución el castigo (Rangugni & Russo, 2010).

Hipótesis

Al iniciar este trabajo establecí tres anticipaciones hipotéticas, las cuales muestro a continuación:

1. La primera anticipación hipotética: Las mujeres policías enfrentan barreras y obstáculos en su participación en la formulación e implementación de políticas públicas e institucionales en la Provincia de Santa Cruz. Estas barreras podrían incluir prejuicios y estereotipos de género, falta de apoyo institucional, falta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, y la falta de una cultura organizacional que valora la diversidad y la inclusión.
2. Una segunda anticipación hipotética: Las mujeres policías en la Provincia de Santa Cruz no han sido capaces de organizarse y movilizarse efectivamente para hacer valer sus derechos y demandar una mayor participación en la formulación e implementación de políticas públicas e institucionales. Esto

podría deberse a la falta de liderazgo y representación femenina en las estructuras organizacionales policiales, la falta de redes y alianzas con otros actores de la sociedad civil y el sector privado, y la falta de una conciencia colectiva sobre los derechos de las mujeres policías.

3. La tercera anticipación hipotética: La falta de participación de las mujeres policías en la formulación e implementación de políticas públicas e institucionales en la Provincia de Santa Cruz refleja una tendencia más amplia en la sociedad argentina de subrepresentación y discriminación de las mujeres en los ámbitos de poder y toma de decisiones. Esto podría estar relacionado con factores culturales y socioeconómicos arraigados en la sociedad argentina, como la valoración tradicional del rol de género femenino como restringido al ámbito privado y doméstico.

CAPÍTULO I

GÉNERO, MASCULINIDAD, GLOBALIZACIÓN Y TRABAJO POLICIAL

1.1. Género

Los inicios y orígenes de la palabra género no devienen de los terrenos feministas, ya que cuenta con una larga trayectoria en los terrenos de la biología, lográndose con el devenir de los años que el concepto sea abordado por diferentes actores, por lo cual perdió hegemonía y se empezó a definir desde otros enfoques como del índole cultural, social e identitarios, lográndose una ruptura con la biología materia que había definido el género de manera histórica, es decir se produce una mirada crítica a los argumentos que proponían al género como algo natural y no social. Convirtiéndose como una temática a debatir e investigar para refutar ciertas teorías, de este modo en los ámbitos políticos y académicos se convirtió en un estandarte, para luchar por la igualdad, equidad y justicia. (Palomar, 2016, p.5)

Muchos son los cuestionamientos al analizar el género, en principio solo se abordaba desde lo masculino y femenino apoyándose en una la lógica binaria y jerarquizada. Con el tiempo se han emprendido discusiones para proponer cambios sociales donde la mujer y lo femenino sea ponderado para no caer en la subordinación, aludiendo al género. Tomando los aspectos psico-culturales que se le dan a mujeres y varones por su medio social, es decir lo que van adquiriendo (familia, escuela, trabajo, etc.) para luego adecuarlo y actuar en un rol e identidad de género. Esta descripción puede ser cuestionable ya que el medio social es desigual y tiene cuestiones de poder, donde la mujer está subordinada y discriminada, dándose un sesgo importante; estableciéndose de esta forma posiciones y polémicas variadas a la hora de definir el concepto de género que hacen ver que se ha vuelto complejo y dinámico (Bonder, 1998).

En este sentido el concepto de género refiere a las características, comportamientos, actuaciones, valoraciones y patrones impuestos a cada sexo con base en las ideologías e instituciones patriarcales. No obstante, en la realidad este concepto varía en cada sociedad dependiendo del contexto espacial y temporal, como la de clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc.

Santamaría *et al.* (2009) señalan que, aunque no existe una única definición de género, hay elementos en los que la mayor parte de autores coinciden, tales como los diversos significados que adquiere el ser hombre y ser mujer de acuerdo con el contexto, por lo que no se puede justificar la subordinación, desigualdad y opresión a las mujeres basándola en la diferencia sexual. En este sentido el género es una categoría de relaciones entre hombres y mujeres y sus implicaciones en las relaciones de poder que se tejen. Otro elemento en común de la categoría de género es el debate de las relaciones de poder jerarquizadas y asimétricas entre los sexos, la desvalorización e inferiorización de lo femenino frente a lo masculino, el androcentrismo vigente y la dicotomía público/privado.

Mejía (2015) señala que el género no es una característica innata de una persona, sino que es una construcción social que se impone a través de las expectativas y roles que se asignan a cada sexo. En este sentido, la manera en que una persona se comporta, se viste, habla y actúa es el resultado de la influencia de la sociedad y las normas culturales. El género, por lo tanto, no se define por la biología, sino por las normas y expectativas sociales que se imponen a cada sexo.

Además, el género es una construcción social que se manifiesta en distintos aspectos de la vida cotidiana, como la forma de hablar, la vestimenta y la elección de conversaciones. Estos aspectos se utilizan para diferenciar a los hombres de las mujeres y para imponer roles y expectativas específicas a cada uno de ellos. Por ejemplo, se espera que las mujeres sean más emocionales, sensibles y cuidadoras, mientras que a los hombres se les exige ser fuertes, valientes y proveedores (Mejía, 2015).

Esta construcción social del género ha venido generando efectos negativos en las personas que no se ajustan a las expectativas sociales establecidas. Por ejemplo, las mujeres que no cumplen con los roles tradicionales asignados a su género pueden enfrentar discriminación y barreras en su carrera profesional, como el techo de cristal. Asimismo, los hombres que no se ajustan a las normas culturales establecidas pueden enfrentar estereotipos y prejuicios que limiten su libertad y su capacidad de ser ellos mismos (Mejía, 2015).

En este sentido, existe diferencia entre el sexo y el género, pues el primero se refiere a características biológicas mientras que el segundo se refiere a los roles,

comportamientos e identidades socialmente construidos. Esta distinción es importante ya que el género no es una cuestión meramente biológica, sino que está influenciado por factores culturales y sociales. A menudo se ha entendido el género como algo binario, femenino o masculino, lo que ha limitado la comprensión de la diversidad de identidades y expresiones de género. Es importante tener en cuenta que el género es un espectro y que cada persona tiene el derecho de definir y expresar su identidad de género de la manera que mejor le represente (Heidari et al., 2019).

La distinción entre sexo y género también se planteó desde la sociología, atribuyendo al sexo las diferencias fisiológicas y al género las pautas de comportamiento culturalmente establecidas en el ámbito de lo femenino y lo masculino. En este sentido, el sistema sexo-género se refiere a las formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en el seno de una sociedad, analizando las relaciones de poder que definen condiciones sociales distintas para ambos géneros (Aguilar, 2008).

La comprensión del sexo y el género es fundamental para comprender cómo la sociedad funciona y cómo se distribuyen los recursos y el poder. La construcción social del género puede generar desigualdades y discriminación, especialmente hacia aquellas personas que no se ajustan a las expectativas de género tradicionales. La lucha por la igualdad de género implica no solo cuestionar la forma en que se construyen los roles y las identidades de género, sino también promover una comprensión más amplia y compleja de lo que significa ser una persona de género diverso. El género no es una cuestión binaria y debe ser entendido como un espectro que abarca una variedad de identidades y expresiones (Aguilar, 2008).

En mi opinión, el tema del sexo y el género es algo que ha generado un gran debate en la sociedad actual, muchas veces se utilizan estos términos de manera indistinta, pero es importante entender que no son lo mismo. Como ya se mencionó el sexo se refiere a las características biológicas que definen si una persona es hombre o mujer, mientras que el género es una construcción cultural que define los comportamientos, actitudes y roles que corresponden a lo femenino y a lo masculino.

Por lo tanto, el sexo es determinado por los cromosomas, la anatomía y las hormonas. A través de la biología, se establece si una persona es hombre o mujer. Sin embargo, el género es una construcción cultural que varía según la época y la sociedad.

El género no está determinado por la biología, sino que es algo que se aprende y se enseña a través de la socialización.

La forma en que se construye el género puede variar según la cultura y la época. En algunas sociedades, por ejemplo, se espera que las mujeres se dediquen al cuidado del hogar y de los hijos, mientras que los hombres se dedican a trabajar fuera de casa. En otras sociedades, sin embargo, los roles pueden ser diferentes. Lo importante es entender que el género no está determinado por la biología, sino que es una construcción cultural.

Es necesario tener en cuenta que los estereotipos de género pueden limitar la capacidad de las personas para desarrollarse plenamente. Si se espera que las mujeres se dediquen únicamente al cuidado del hogar y de los hijos, pueden perder la oportunidad de desarrollar su carrera profesional. Por otro lado, si se espera que los hombres sean fuertes y dominantes, pueden tener dificultades para expresar sus emociones o para dedicarse a tareas que no sean consideradas masculinas.

La Ley N°26.743 del año 2012 establece que la identidad de género es un derecho de toda persona, la cual debe ser reconocida y tratada de acuerdo a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente. Puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, pudiendo incluir otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales (Ley N°26.743, 2012).

En el presente trabajo trataré al género como un concepto polisémico que hace referencia a una construcción histórico- social. Al respecto:

El género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social (...) influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad. En suma, la construcción social y cultural de las identidades y relaciones sociales de género redundan en el modo diferencial en que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de la sociedad de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política. De este modo, la configuración de la organización social

de relaciones de género incide sustantivamente en el ejercicio de los derechos humanos de mujeres y varones. (Dra. Faur, 2021, p.31)

En la definición del género, resulta crucial destacar que las diferencias entre hombres y mujeres se originan a partir de construcciones sociales, no de cualidades innatas. Este punto adquiere una relevancia significativa al desmitificar la noción de naturaleza y esencia que supuestamente determinan la identidad masculina y femenina. Al hacerlo, se evita la idea de que estas características son inalterables, ya que lo natural implica algo inmodificable (Sáez, 2012).

En esta definición podemos apreciar que las relaciones sociales entre hombres y mujeres que pertenecen a la policía podrían estar afectadas por la cultura de la institución a la que pertenecen. En consecuencia, es importante que las instituciones policiales promuevan una cultura de igualdad de género y respeto entre hombres y mujeres. Esto implica reconocer que la discriminación y la violencia de género son problemas reales que afectan a la sociedad en su conjunto, y que deben ser abordados desde una perspectiva de derechos humanos.

1.2. Roles de género

“Los roles de género son el conjunto de prescripciones y normas que establecen las sociedades y culturas sobre cómo debería ser el papel o comportamiento de hombres y mujeres en su vida cotidiana, estos roles determinan tareas y responsabilidades” (Facio & Fries, 1999, p.8).

El concepto de roles de género es una construcción social que ha establecido una jerarquía y un orden social en torno a la diferencia binaria y biológica entre los sexos. Estos roles han sido asignados por la sociedad patriarcal en función del género, lo que supone una desigualdad en la participación y la toma de decisiones en distintos ámbitos de la vida social. Tal como plantea:

La construcción de la masculinidad implica una serie de atributos, como ser el que hace, crea y destruye en el mundo con legitimidad; es el que piensa, significa y nombra el mundo, el que sabe, el poseedor de la razón, de la verdad y de la voluntad. Por otro lado, para la construcción patriarcal de la femineidad se asignan papeles que implican la subordinación a otros, en los que la mujer no se

pertenece, y otros deciden por ella en distintos ámbitos de la vida social. (Lagarde, 1996, p.60)

En este sentido, la construcción de los roles de género ha sido utilizada para justificar la desigualdad y la discriminación de las mujeres. La sociedad patriarcal ha asignado a la mujer un rol secundario y subordinado a los hombres, estableciendo una serie de límites y expectativas sobre cómo deben ser, actuar y relacionarse con otros en función de su género. Estos roles de género han sido utilizados para justificar la discriminación y la violencia hacia las mujeres, y para limitar su participación en distintos ámbitos de la vida social, incluyendo la política, el trabajo y la cultura. Es necesario cuestionar y deconstruir los roles de género, para avanzar hacia una sociedad más igualitaria y justa, en la que todas las personas puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones, independientemente de su género.

1.3.Público y privado

Entender el género como una construcción social, ha mostrado desigualdades económicas, políticas, sociales y laborales latentes entre hombres y mujeres. Estas desigualdades se han visto agravadas por la participación de las mujeres en las instituciones policiales, donde se han encontrado prejuicios, discriminación y otros obstáculos que limitan el acceso de las mujeres a la igualdad de oportunidades y a la justicia, generado una interrelación desigual la cual perjudica a las mujeres. Dado que las organizaciones relacionadas a la seguridad, por ejemplo en la provincia, históricamente no incluían la incorporación de las mujeres como oficiales de policías hasta fines de los años 90, esto podría decirse porque se relacionó a las mujeres a tareas domésticas, debido a que se consideraba que era un trabajo de fuerza, de mando, de carácter firme, reafirmando el imaginario de hombre proveedor y la mujer ama de casa.

Durante diferentes procesos históricos se podía evidenciar tanto en la sociedad como en las instituciones públicas, donde prevalecía el dominio de lo masculino como universal, público, quien tomaba las decisiones en las organizaciones; en tanto que lo relacionado con la mujer se daba en el ámbito privado, no podían ser parte de instituciones públicas y mucho menos relacionadas a las áreas de seguridad, ya que lo público era establecido como un ámbito de poder, de la razón, de la producción, la

sociedad se establecía bajo mandatos donde las mujeres eran destacadas por lo doméstico, lo privado, la reproducción (Pateman, 1996).

Históricamente en la división sexual del trabajo las mujeres han sido perjudicadas por su posición subalterna en lo concerniente a lo laboral, por sus responsabilidades reproductivas, ello ha significado la pérdida de status en las diferentes instituciones donde se desempeñan, otorgándole roles de cuidado informales o tradicionales como consecuencia de su identificación como proveedoras de servicios en el hogar. (Butale, 2017, p.144)

Esto se puede apreciar en la historia de las instituciones de las fuerzas de seguridad y policiales, donde desde la creación de las mismas, la mujer no fue parte y fue incorporada muchos años más tarde, porque las fuerzas policiales necesitaban personas que lidiaran con los problemas de otras mujeres o de niños y niñas en la vía pública, tareas relacionadas al cuidado a lo privado (Donadio & Mazzotta, 2009)

Diferentes actores feministas han mostrado y evidenciado que este tipo de tareas ha traído consecuencias hacia las mujeres, como por ejemplo la falta de autonomía económica, la discriminación, el salario remunerado, el acceso a puestos de jerarquía y toma de decisiones, el acoso laboral, entre tantas cuestiones que se dan a diario en diferentes ámbitos. (Bareiro et al., 2013)

También Calandrón y Galeano (2013) hacen referencia a la persistencia de la valoración diferencial por género en las instituciones policiales, a pesar de los avances en los derechos sociales y laborales de las mujeres. Aunque en Argentina se ha logrado la incorporación de mujeres a las fuerzas de seguridad desde el primer peronismo, aún persisten desigualdades en la valoración y acceso a puestos de alto rango dentro de la institución.

Sin embargo, destacan el progreso en la visibilidad social de las agentes policiales y su acceso a cargos de mayor jerarquía. Este acceso de mujeres a las cúpulas policiales sugiere un cambio en la estructura de la institución, aunque todavía no se puede prever con exactitud el impacto de estos cambios en el futuro.

Además, señalan la importancia de la jerarquía en las instituciones policiales y cómo ésta puede ser un obstáculo para la igualdad de género. La cita de una agente

policial ascendida muestra que, en la jerarquía policial, la obediencia es vertical y no se ve afectada por el género del superior. Sin embargo, se puede inferir que, en otros aspectos, la jerarquía puede afectar la igualdad de oportunidades y el acceso a los cargos más altos para mujeres policías.

En las instituciones de seguridad, como en la sociedad en general existe una socialización de género que se puede constatar en las definiciones sociales, culturales que establecen las conductas de mujeres y hombres, que son estereotipadas y se van transmitiendo de generación en generación con el correr de los años, siendo muy difícil cambiar estas conductas, más aún en organizaciones marcadas por una fuerte impronta machista, patriarcal y verticalista. (Ramírez, 2008, p.17)

En diferentes ámbitos la violencia, la sujeción y la dominación del hombre sobre la mujer socialmente ha sido aceptada social e históricamente:

Este sometimiento lo podemos apreciar a la hora de describir el nacimiento y características de las instituciones policiales en Argentina, estas manifestaciones se pueden evidenciar aún más cuando a la mujer se le da un rol que amenaza al hombre masculino, ya que la masculinidad significa para algunos actores la afirmación del ser varón, ser hombre, estableciendo en todo momento una diferencia con lo femenino, la identidad masculina se construye en base al otro, en este caso a lo que no es de la mujer, cuando esto no es cuestionable se coloca como norma incuestionable. (Ramírez, 2008, p.17)

Para una persona subordinada por naturaleza no puede ser libre e igual, las mujeres son apartadas del mundo público, de la igualdad, equidad, la toma de decisiones, el consenso y la convención, son llevadas a la vida doméstica al cuidado de la familia y los hijos, llevándose al supuesto que existe una subordinación natural donde las esposas dependen de los maridos para poder vivir, llegando al punto que la vida social no se puede entender sin esa subordinación (Pateman, 1996).

Las mujeres forman parte de la mitad de la población a nivel mundial, pero históricamente han sido confinadas a lo privado, siendo sus aportes invisibilizados, ya que se la naturalizó en el trabajo de la reproducción biológica y social, quedando subordinada al poder masculino, si bien durante el siglo XX muchas mujeres fueron

incorporadas al mundo público, como lo son las fuerzas policiales, a pesar de esto continúan dándose situaciones de discriminación y subordinación (Fassler, 2007).

En otras palabras, hay una división sexual del trabajo que asigna roles y tareas específicas a hombres y mujeres, limitando el acceso de estas últimas a ciertas posiciones de poder y oportunidades en el ámbito laboral y político. Además, esta división sexual del trabajo también implica una desvalorización de las tareas que históricamente han sido asociadas con las mujeres, como el cuidado de la familia y el hogar, y una menor remuneración por estas tareas en comparación con trabajos considerados "masculinos". Esto ha llevado a una brecha salarial entre hombres y mujeres, así como a una sobrecarga de trabajo no remunerado en las mujeres.

Debo mencionar que la realidad muestra que pesar de los avances realizados en el ámbito público y privado, las diferencias de género siguen siendo un problema en muchos campos y sectores. Las mujeres aún enfrentan barreras en su acceso y progreso en muchos trabajos, especialmente en áreas como la tecnología, la ciencia y la seguridad pública.

Además, las mujeres todavía enfrentan una brecha salarial significativa en comparación con los hombres, lo que afecta su capacidad para avanzar en sus carreras y para tener una vida laboral y personal equilibrada.

También hay problemas específicos que afectan a las mujeres en la fuerza policial, como el acoso sexual y la discriminación de género. No obstante, a pesar de que la presencia de mujeres en las fuerzas policiales ha aumentado, aún hay trabajo por hacer para garantizar que las mujeres sean tratadas con igualdad y respeto en todos los niveles de la organización.

Entre la información sustantiva que esta investigación aporta se develaron las siguientes barreras que dificultan el acceso y avance de las mujeres policías de Santa Cruz:

- ✓ Jerarquía y antigüedad: Algunas participantes mencionaron que la falta de mujeres en cargos de conducción se debe a que los hombres suelen tener una

mayor jerarquía y antigüedad en la institución. Esto puede dificultar el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.

- ✓ **Experiencia y capacitación:** Algunas participantes señalaron que la falta de experiencia y conocimiento específico en determinadas áreas puede ser un obstáculo para que las mujeres accedan a cargos de conducción. También destacaron la importancia de estar capacitadas y tener la preparación necesaria para desempeñar dichos roles.

- ✓ **Maternidad:** Las entrevistadas indicaron que la maternidad puede alejar a las mujeres de sus cargos, lo que puede limitar sus oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Este obstáculo se relaciona con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

1.4.Masculinidad

Esta visión de la masculinidad ha llevado a la creación de una cultura machista, donde los hombres son considerados superiores a las mujeres y se les otorga un poder y autoridad injustificados. La sociedad ha sido estructurada en torno a esta noción de masculinidad, lo que ha llevado a la discriminación y violencia hacia las mujeres. (Chaves, 2012, p. 6)

La masculinidad se refiere a las características sociales, culturales y psicológicas asociadas a los hombres en una determinada sociedad. La construcción de la masculinidad a través de la oposición a la feminidad y la subordinación de las mujeres ha tenido profundas implicaciones en la sociedad.

La masculinidad frágil y tenue que surge de la renuncia a lo femenino puede ser especialmente problemática en entornos laborales o sociales donde se espera que los hombres demuestren su virilidad a través de la competencia, la agresión y la dominación. Esta presión por ser *masculino* puede llevar a comportamientos dañinos y tóxicos en el lugar de trabajo y en otros ámbitos de la vida. Es importante reconocer que la masculinidad no tiene por qué ser sinónimo de

dominación y opresión, y que se pueden fomentar masculinidades más saludables y respetuosas. (Chaves, 2012, p. 6)

En las últimas dos décadas, han salido a la luz múltiples investigaciones sobre cómo se construye socialmente la masculinidad, así como diferentes prácticas y posiciones relacionadas al género de los hombres, lugares donde definen a la masculinidad como un modelo que determina la conducta y vida de las personas. Estas definiciones se realizan en sociedad, de manera colectiva y se van modificando de acuerdo a las situaciones que atraviesa la comunidad, donde juegan un papel principal diferentes actores como por ejemplo los medios de comunicación, las organizaciones privadas, instituciones del Estado (policía), quienes forman conductas y las normalizan, estableciendo un orden de género, el cual perjudica a las mujeres (Connell, 2006).

Estas organizaciones y actores son de suma importancia ya que existen pruebas que demuestran que las masculinidades cambian los modelos de conductas de los hombres y su forma de entender al género, dichas transformaciones son a modo lento (Connell, 2006). Por otra parte,

Si los hombres a los que se les desea cambiar la conducta se encuentran formados en instituciones donde se producen y enaltecen las masculinidades, como lo es la policía, lugares donde se busca despojar a los futuros policías de su civilidad y feminidad ya que se consideran conductas débiles. (Sirimarco, 2004, p.71)

Diferentes investigaciones de género sobre la sociedad en la construcción de los cuerpos dejan ver que existe un dominio de recursos y de poder de los hombres que permite la subordinación de las mujeres, resultado de esto podría mencionarse la fuerzas policiales, más precisamente la policía de la Provincia de Santa Cruz, que hasta la fecha no ha tenido en la Jefatura, Subjefatura o Superintendencias de la plana mayor la participación de ellas, como así que son muy pocas las que se encuentran como Jefas titulares de Comisarias o que pueden acceder a ciertas jerarquía, como fue el caso de la Comisario Cerezo primera en conseguir una jerarquía de Comisario Inspector (Carmen Cerezo, la primera comisaria inspectora en Santa Cruz, 2021).

Esto posiblemente se daría porque dentro de la institución policial se conforma un sistema de sexo/género que da lugar a mecanismos dinámicos y articulados de

relaciones de dominación, no existiendo en ningún momento igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que este sistema se construye en forma desigual, dando jerarquías y roles, donde se impone una organización de trabajo que apunta a la subordinación de las mujeres (Olavarría, 2021).

Atento a esto y a otras manifestaciones, a fines del siglo XX se comienza en las ciencias sociales a investigarse sobre las actitudes de los varones en los diferentes ámbitos e instituciones, pasando a ser objetos de estudios, dando apertura a diferentes preguntas e interpretaciones, posiblemente interrogantes que apuntan a ¿Qué es ser hombre?, qué cosas estarían permitidas o prohibidas, marcando márgenes donde solamente puede mover el hombre y no la mujer (Olavarría, 2021), como por ejemplo la tarea operativa en las comisarías es netamente de varones y la mujer no tenía oportunidad de competir con el hombre.

Esta teoría, aparentemente apuntaba a qué se esperaba de ellos, reafirmandose en diferentes atributos y mandatos que expresaban que el policía se hacía en las calles, ejerciendo autoridad, respeto, encarcelando delincuentes, ejerciendo la violencia, la fuerza, no mostrando debilidad, siendo reconocido de esta forma como hombre policía dentro de la sociedad y su grupo de trabajo.

De esta forma se naturaliza qué es ser hombre y, más específicamente, que es ser hombre policía. Priorizo un tipo de masculinidad policial, en torno a la fuerza, a tener pene, a tener ciertos dones que fueron dados por la naturaleza y que le sirven de ventaja a la hora de desenvolverse como policía. El lugar, de dónde se analiza, es desde un ámbito basado en lo masculino.

Desde la formación policial la mujer se ve envuelta en prácticas masculinizadas, ya que la institución está marcada por el pensamiento machista y pensada para un sujeto policial masculino.

Determinados trabajos son culturalmente interpretados como masculinos, por ejemplo el uso de la fuerza, la violencia, cosas pesadas, sucias, lo autoritario, estricto, correcto, este tipo de trabajos dejan en evidencia la masculinidad policial, la que se transforma en el deber ser institucional; donde el policía se piensa y define como un sujeto masculino, moldeando a toda la institución, hombres y mujeres con esta impronta lo que termina en prácticas

discriminatorias, como por ejemplo el acceso a diferentes puestos de trabajo. (Sirimarco, 2004, p.61)

A fines de los 90, comienza a darse una crisis de la masculinidad y de las relaciones de género por diferentes procesos sociales, culturales que tuvieron impacto en las relaciones que se daban entre mujeres y hombres, más específicamente en las relaciones e identidades de género (Olavarría, 2021).

Esta crisis se manifestó en una variedad de formas, como una mayor preocupación por la igualdad de género y el desarrollo de nuevas formas de relaciones entre los géneros. Además, la crisis también provocó una redefinición de los roles de género tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, así como una redefinición de la masculinidad y feminidad. Esto se vio reflejado en la forma en que los hombres y mujeres se relacionaban entre sí, y en la forma en que cada uno se veía a sí mismo.

En este sentido la policía, como otras organizaciones de trabajos, comienzan a ser un territorio de disputas donde actores internos pretendían un orden tradicional y otros poseían una visión más inclusiva que tenga como eje la participación ciudadana, la transparencia, democracia, equidad e igualdad de género. Se inicia el camino que refuta la teoría de la masculinidad dominante en relación a la superioridad por ser heterosexual. A nivel policial se empiezan a retomar discusiones sobre la implementación de cupos para mujeres despertando el temor de feminizar la fuerza, una institución netamente masculina en las prácticas y en los números (Bover, 2009).

Esta preocupación se basa en la teoría de la masculinidad dominante, que postula la superioridad de los hombres heterosexuales. Estas discusiones abren el camino para una visión más inclusiva, basada en principios como la participación ciudadana y la igualdad de género. Permitiendo así, crear una institución policial más justa y equitativa. Esta visión inclusiva debe ser reflexionada y promovida por todos los miembros de la policía, a fin de que la institución sea un lugar seguro para todas las personas, sin importar el género, la raza, la identidad de género o la orientación sexual.

En el mundo público, la participación de las mujeres ha sido históricamente limitada debido a la predominancia de los hombres en cargos de poder e influencia. La Policía de la Provincia de Santa Cruz no ha sido una excepción a esta tendencia, aunque en los últimos años se han implementado políticas para fomentar la inclusión de las

mujeres en la fuerza policial. Es importante destacar que la inclusión de las mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres no sólo es una cuestión de justicia de género, sino que también puede mejorar la eficacia y la calidad de los servicios que se prestan.

Sin embargo, la participación de las mujeres en un mundo público con predominio masculino puede verse obstaculizada por las normas y estereotipos de género que subordinan a las mujeres y las sitúan en roles de cuidado y domesticidad. Estos estereotipos también afectan a los hombres, ya que pueden sentirse presionados para adherirse a una determinada versión de la masculinidad que les impone restricciones emocionales y sociales. Es importante que las políticas públicas e institucionales tomen en cuenta estas dinámicas de género para fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Es importante distinguir las diferencias entre la masculinidad y la identidad de género para comprender cómo influyen en la participación de las mujeres en la policía y en otros ámbitos del mundo público.

La masculinidad se refiere a las características, comportamientos y roles asociados tradicionalmente con los hombres en una sociedad determinada. Estos rasgos pueden incluir la agresividad, la independencia, la competitividad, entre otros. Sin embargo, es importante destacar que la masculinidad es una construcción social y no una característica biológica inherente a los hombres (Leira, 2020).

Por otro lado, la identidad de género se refiere a la forma en que una persona se identifica y se siente en relación con su género. Puede ser masculina, femenina, no binaria, entre otras. La identidad de género es una parte fundamental de la identidad personal y puede influir en la forma en que una persona se relaciona con el mundo que la rodea (Maza, 2021).

El mundo público con predominio de los hombres y la masculinidad tradicional que subordina a las mujeres y las sitúa en el espacio del hogar pueden influir en la participación de las mujeres en la policía y en otros campos que se consideran tradicionalmente masculinos.

La construcción social de la masculinidad tradicional puede llevar a que las mujeres sean vistas como menos capaces o menos adecuadas para ciertos trabajos o roles en la sociedad. Esto puede crear barreras para la participación de las mujeres en la policía y en otras áreas, ya que se espera que los roles de la policía sean masculinos (Leira, 2020).

Sin embargo, la identidad de género de una persona no está necesariamente relacionada con su capacidad para realizar un trabajo o su competencia en ese ámbito (Maza, 2021). Las mujeres pueden ser igual de capaces y competentes que los hombres en la policía y en otros campos tradicionalmente masculinos.

Es crucial trabajar para desafiar y dismantelar la noción de masculinidad construida en oposición a la feminidad y la subordinación de las mujeres. Esto implica un cambio profundo en la forma en que se socializa a los niños, niñas y adolescentes, así como en la forma en que se estructura la sociedad en general. Al fomentar una masculinidad basada en el respeto, la empatía y la cooperación, se puede trabajar hacia una sociedad más justa y equitativa para todas las personas.

1.5.Seguridad

Una de las mayores problemáticas que tiene la comunidad y el Estado Argentino, es la inseguridad. El concepto general de seguridad se vincula a un valor, a un objetivo deseable, que se direcciona a reducir la incertidumbre, la cual es variable, ya que las demandas de seguridad no son siempre las mismas, sino cambiantes. Lo que antes garantizaba la seguridad de una determinada comunidad, con el correr del tiempo puede ser insuficiente, es decir la seguridad siempre apunta a minimizar la ausencia de peligro, daño o riesgo y generar una sensación de confianza que se tiene en algo o alguien, en ciertas ocasiones las definiciones de seguridad ciudadana y pública se usan de manera igual, ya que apuntan a la protección de la ciudadanía y sus bienes, pero son conceptos distintos. La seguridad pública se refiere a las acciones gubernamentales solamente y la seguridad ciudadana tiene como eje esencial la ciudadanía (Ranguini & Russo, 2010).

Históricamente fue la policía quien exclusivamente controló la seguridad y sus políticas públicas, sin intervención importante de otros actores estatales (Saín, 2003) siendo una institución que se rodea de normas verticalistas, jerárquicas, militarizadas y

patriarcales, entendiéndose al patriarcado como una forma de poder y dominación sobre las mujeres en los distintos ordenes de la vida privada y laboral (Facio, 1999).

La participación ciudadana es el involucramiento e incidencia de la ciudadanía en los procesos de toma de decisiones, en temas y actividades que se relacionan al desarrollo económico, social y político, así como la intervención en la ejecución de dichas decisiones, para promover en conjunto con actores sociales e institucionales, acciones y decisiones hacia el Estado, cuando el Estado le da protagonismo a la comunidad lo hace reconociendo su responsabilidad, fomentando la construcción de una ciudadanía activa y no solo mera destinataria de acciones de seguridad. Estas nuevas nociones no solo tratan a la ciudadanía desde la convicción de que los habitantes de una sociedad son más que sujetos de derechos políticos, sino también un lugar donde se intercambian ideas y se formulan políticas públicas (Olavarría, 2021).

Cuando nos referimos a participación ciudadana en la Provincia de Santa Cruz no se puede pasar por alto la que es un deber del Estado promover la participación comunitaria y un derecho de los ciudadanos y las ciudadanas, como así de quienes integran las filas policiales, participar en los temas de seguridad ciudadana (Ley de Seguridad Pública N° 3523, 2016).

CAPÍTULO II

MUJERES POLICÍAS: CIUDADANÍA Y PARTICIPACIÓN EN POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE LA INSTITUCIÓN POLICIAL. BARRERAS SOCIALES, CULTURALES E INSTITUCIONALES.

2.1. Antecedentes

Marcelo Saín (2003) al estudiar y analizar las políticas públicas de seguridad en la Argentina estableció que históricamente el Estado cedió el gobierno de la seguridad a una sola institución, la policía, generando un monopolio de la seguridad. También, Sirimarco (2004) al referirse a las instituciones policiales, analizó la formación y pudo constatar cómo se producen y enaltecen las masculinidades en las escuelas de formación, lugares donde se busca imponer un modelo patriarcal, donde todo lo femenino es significado de debilidad. En estas manifestaciones podemos observar como actores relevantes en la gestación de políticas públicas de seguridad producen y reproducen violencia hacia las mujeres.

Tello Sánchez (2009), en la investigación “La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos: barreras y desafíos para una efectiva democracia de género”, describe como se ha dado en América Latina, después de las dictaduras militares, el fortalecimiento de la ciudadanía a través de la participación ciudadana y como se ha logrado que las instituciones públicas den importancia a las mujeres, significando un empoderamiento. No obstante, la autora percibe en ciertos organismos estatales una disparidad entre hombres y mujeres, instituciones que aún presentan una impronta patriarcal, machista y optan por relegar a las mujeres a ámbitos de menor importancia, como lo podrían llegar a ser las instituciones de seguridad. Sabina Frederic (2008), en su libro denominado “De Armas Llevar”, muestra y analiza la cultura policial de forma antropológica estableciendo la coexistencia de submundos en el interior de las fuerzas los cuales sufren enfrentamientos de manera constante, actores que reclaman y militan por políticas de seguridad basada en los derechos humanos, por una fuerza democrática y participativa y quienes demandan mayor mano dura, instituciones más rígidas, serias y con una efervescencia exagerada de masculinidad.

En relación al párrafo anterior, Ortiz (2008) analiza y resalta la importancia de la inclusión del enfoque de género en el presupuesto participativo como estrategia para fomentar la ciudadanía, analizando un caso en particular de las mujeres en una localidad del Perú llamada “Villa El Salvador”, describiendo el camino para de la participación ciudadana de las mujeres.

En estas investigaciones se puede constatar que existe una violencia simbólica y de derechos sobre las mujeres en organismos del Estado, resaltándose con mayor preocupación las instituciones de seguridad, dando escaso lugar al ejercicio de la ciudadanía, no contemplándose que es el eje central en la formulación de políticas públicas a la hora de generar cambios en una sociedad determinada.

Asimismo, los antecedentes presentados revelan la preocupante situación de las mujeres en relación a la violencia de género y su relación con las políticas públicas de seguridad. Es evidente que el Estado ha cedido la gestión de la seguridad a una sola institución, la policía, lo que ha generado un monopolio de la seguridad y ha excluido a otros actores que podrían aportar en la elaboración de políticas más inclusivas y efectivas. Además, se puede observar cómo en las instituciones policiales se reproducen estereotipos de género, lo que podría explicar por qué la violencia de género sigue siendo una problemática grave dentro de estas instituciones.

En este contexto, resulta fundamental que se implementen medidas para fomentar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en las instituciones estatales, en particular en las de seguridad. La inclusión de un enfoque de género en las políticas públicas de seguridad es imprescindible para abordar de manera integral la problemática de la violencia de género, ya que ello implica una revisión de las prácticas y valores que se transmiten en estas instituciones y una mayor atención a las necesidades específicas de las mujeres.

Finalmente, es importante destacar que la violencia de género no es sólo una problemática que afecta a las mujeres, sino que es un problema social que requiere de una respuesta integral por parte del Estado y de la sociedad en su conjunto. La inclusión de la perspectiva de género en la elaboración de políticas públicas de seguridad y en la participación ciudadana es esencial para construir una sociedad más justa e igualitaria,

donde todas las personas puedan ejercer sus derechos sin temor a sufrir violencia por razones de género.

2.2. Mujeres Policía en Argentina

En nuestro país las mujeres forman parte de las fuerzas de policiales desde hace más de 40 años, iniciándose históricamente dentro del cuadro de suboficiales, sus ingresos a nivel nacional datan de fines de los años 70 y principios de los 80, siendo un proceso de ingreso desigual entre los cuerpos de oficiales y suboficiales, si bien en la actualidad todas las fuerzas de seguridad incorporan mujeres, es un fenómeno relativamente nuevo, la primera institución fue la Policía Federal Argentina en el año 1977 y posterior las demás fuerzas como la Prefectura Nacional en el 2000, la policía de Provincia de Santa Cruz en el 1999 y la Policía Aeroportuaria en el 2007 (San Martín, 2020).

Sozzo et al. (2022) señalan que el incremento en el número de mujeres policías en Argentina ha sido principalmente a partir de la década de 1990, y parece estar relacionado con los intentos de reforma policial que se llevaron a cabo en diferentes jurisdicciones a finales de esa misma década. En particular, en la Provincia de Santa Fe, se observa un crecimiento significativo. En 2005, de un total de 15,020 policías, 2,321 eran mujeres, lo que representaba un 15.4%. Sin embargo, en los últimos años, este proceso se ha intensificado notablemente. Para el año 2020, de un total de 21,563 policías santafesinos, 7,601 eran mujeres, lo que corresponde al 35.2%. Estos datos revelan un aumento sustancial tanto en términos absolutos como porcentuales, más que triplicando el número de mujeres policías en esa jurisdicción en tan solo 15 años.

La incorporación de las mujeres a la carrera de oficiales fue un proceso poco planificado relacionado a democracia y a darle a las instituciones policiales una figura más moderna y abierta a la sociedad (Frederic, 2008). En la Provincia de Santa Cruz las mujeres se tuvieron que adaptar a reglamentos policiales masculinizados que muchos de ellos tuvieron como fecha de nacimiento durante los años más sangrientos y violentos del país; las dictaduras militares; los textos fueron redactado en los procesos militares, no tenían en cuenta ni le garantizaban la igualdad e equidad de género, sino que por lo contraria tenían una impronta netamente machista, verticalista y patriarcal (Ley N° 746, 1972).

2.3. Mujeres Policías en la Provincia de Santa Cruz

El 24 de julio de 1990 se comienza a analizar la posibilidad y viabilidad de la creación del cuerpo de Oficiales mujeres, donde la selección, educación e instrucción quedaría a cargo de la Escuela de Cadetes, siendo la única forma de acceder a la institución policial, estimándose que para el año siguiente ya estarían incorporándose las primeras mujeres a las filas policiales (González, 2007).

La globalización, el crecimiento de la población y la democracia implicaron cambios sociales, políticos y culturales, de los cuales la institución policial no era ajena y debía estar a la altura de las circunstancias considerando que debía acompañar estos cambios la incorporación de las mujeres como oficiales.

Se establecía que la mujer debía ocupar cargos administrativos, y así permitir al personal policial de hombre, que en ese momento ocupaba esos lugares, saliera a la calle a realizar tareas operativas de mayor envergadura. Asimismo, la mujer debía dotar a la institución de los elementos humanos. Debía actuar en situaciones donde el hombre estaba condicionado, limitado y cuestionado (González, 2007). De esta forma ya se podía observar cómo se establecía el papel de la mujer en la policía de Santa Cruz, donde se le asignaban funciones relacionadas al cuidado de niños, niñas y otras mujeres, a sectores administrativos, colocándola como el actor débil de la institución policial.

En relación a la infraestructura, se debían adaptar todos los edificios policiales para su incorporación. Sería en el año 1990 para doce aspirantes, las que tendrían domicilio en la ciudad capital de Río Gallegos y se recibirían dos años de transcurridos en su estadía en la Escuela de Cadetes, pero este primer paso para la incorporación fue fallido (Gonzalez, 2007).

En el año 1994, surge nuevamente la idea de incorporación de las mujeres a los cuadros superiores de la institución policial, colocando como fundamentación lo plasmado cuatro años antes, logrando la idea tener más fuerza y adherencia política que los años anteriores. El Sr. Gobernador decía en uno de sus discursos que sería un orgullo que la policía dentro de tres años pueda contar con mujeres policías egresadas en la escuela, como lo tenían algunas otras policías provinciales en el país, estableciéndose de esta forma cursos para mujeres instructoras, pensándose que se podía traer mujeres de otras policías vecinas, como así capacitar a mujeres Suboficiales como instructoras.

Pero como sucedió en el año 1990, la idea se fue diluyendo con el tiempo y no se logró incorporar a las mujeres oficiales a la policía (Gonzalez, 2007).

Con el proyecto edilicio de la escuela de cadetes de policía, en el año 1997 vuelve a establecerse la idea de que las mujeres debían incorporarse. El día 12 de abril de 1999, el Sr. Gobernador Néstor Carlos Kirchner inaugura el nuevo edificio el cual contaba con una infraestructura para hombres y mujeres (Gonzalez, 2007).

La Policía de Santa Cruz en Argentina no ha publicado información sobre cuántas mujeres ingresaron por primera vez a ésta. No obstante, desde que las mujeres accedieron a formar como oficiales de la policía la distribución de los puestos jerárquicos ha sido desigual. Posiblemente porque se ha naturalizado una imagen de que los cargos importantes deben ser ocupados por varones, dando relaciones de poder entre los sexos, ya que este tipo de instituciones se encuentran enmarcadas por jerarquías, cargos y acciones masculinizadas (San Martín, 2020).

Es importante señalar que en 1971 se promulgó el Decreto N° 129 para establecer la Ley N° 746 para el personal policial de la Provincia de Santa Cruz. Esta ley aún está en vigor. Vale destacar que si bien al momento de su redacción no se contemplaba a la mujer como parte de las fuerzas policiales, a la fecha no se ha actualizado al respecto. Los reglamentos internos derivados de esta ley, como el Reglamento Protocolar Policial y el Reglamento de Régimen de cambios de destino (R.R.C.D.) no incluyen a las mujeres en su contenido. Esto demuestra que, a pesar de los avances en materia de igualdad de género, aún queda mucho por hacer para lograr una verdadera igualdad en el ámbito policial.

Durante la carrera policial muchas mujeres se les dificulta transitar por la organización, porque se encuentran tratando de compartir con sus parejas la crianza de los/as hijos/as, como así los trabajos domésticos. Acciones que sus compañeros hombres no hacen y se dedican completamente a su agenda pública y al trabajo policial, ya que muchos de ellos no asumen roles domésticos (Olavarría, 2021). Este fenómeno, refleja una dinámica que no es ajena a las mujeres policías en la Provincia de Santa Cruz.

Al entrar en la violencia de género se puede entender de diversas formas, pero especialmente en dos sentidos. La directa, existe una persona que la ejerce y otra que la

recibe mediante acciones violentas para poder entrar en su intimidad en contras de su voluntad y, la institucional o estructural, cuando las personas se ven influenciadas por realizaciones mentales, afectivas y somáticas que se encuentran por debajo de sus potenciales, es decir por motivos ajenos a su voluntad, donde se coloca a la masculinidad como dominante y de esta forma posibilita el ejercicio de la violencia (Olavarría, 2021), como lo que sucede en la institución policial.

Otra definición que podemos encontrar relacionada a la violencia contra las mujeres es la contemplada en Ley N° 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, sancionada el mes de marzo del año 2009, la cual establece que la violencia contra las mujeres es toda conducta ya sea por acción u omisión que directa e indirectamente, en el ámbito público como el privado, que se base a en una relación desigual de poder, que de alguna manera afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como también la seguridad personal, agregándose las que cometen las funcionarios del Estado. Agregando esta norma que también existe violencia indirecta cuando por omisión o práctica discriminatoria ponga en desventaja a las mujeres en relación al varón (Ley N° 26485, 2009).

Podríamos afirmar en este momento que en la institución policial de la Provincia de Santa Cruz, existe una determinada violencia contra las mujeres por su razón de ser mujer, desde el inicio de su carrera y durante la misma, para visibilizar esta problemática daremos a conocer algunos casos particulares.

El 11 de enero del año 2009 una Agente de policía de la ciudad de Rio Gallegos, fue sometida a abuso de poder y abuso sexual por parte de sus compañeros varones; en la localidad de las Heras. Una Cabo de Policía denuncia a su superior por ser violada en el interior de un patrullero, asimismo el efectivo que recibió la denuncia ya poseía antecedentes sobre violencia de género a sus compañeras (Tiempo Sur, 2009); ese mismo año nuevamente en la ciudad de Rio Gallegos una Oficial Ayudante denunciaba abuso sexual por parte de sus compañeros, tomando intervención el juzgado de turno (ADNSUR, 2019).

En el año 2019 se formaba en la provincia una red para visibilizar los actos violencia de género que se realizaban a las mujeres dentro de la policía santacruceña. La titular de la red narraba que las mujeres policías tenían dificultades para ascender, tenían

recorte de adicionales, cambios de destino, de horario, discriminación a mujeres embarazadas, cosas que a los varones no les pasaba (Hagelstrom, 2019).

Es aquí donde podemos ver que dentro de la policía de Santa Cruz la violencia como expresión entre los géneros que aplicaba la dominación de ellas por los varones era aceptada y hasta legitimada (Ramírez, 2008). Además, en la cultura policial, como las de otras organizaciones se puede observar que aún se poseen creencias, valoraciones y relaciones sociales que establecen un orden de género, pero que no obstante a esto existen transformaciones que ponen en tensión lo pre establecido, tratando de crear nuevos consensos (Olavarría, 2021).

En contraste con la situación observada en la Provincia de Buenos Aires, en Santa Cruz, la presencia femenina en las fuerzas policiales es potencialmente inferior. Esta diferencia sugiere que las dinámicas de participación pueden estar más influenciadas por estructuras tradicionales de género arraigadas en la sociedad. Es posible que las mujeres policías en esta región se encuentren en un entorno donde las normas y expectativas de género más conservadoras persistan con mayor fuerza en comparación con la Provincia de Buenos Aires.

No obstante, vale mencionar que los hallazgos del presente estudio, en cuanto a la percepción del porcentaje de mujeres policías en la institución, evidenciaron divergencias entre las participantes, aunque la mayoría estima que varían entre el 35% y el 70%, algunas participantes desconocen el porcentaje exacto. Mientras algunas consideran que el porcentaje actual es adecuado, otras abogan por aumentar la presencia de mujeres en roles de liderazgo y diferentes divisiones. Estas cifras permiten afirmar el progreso significativo de representación de mujeres policías en Santa Cruz. Es relevante destacar que, según Sozzo et al. (2022), el incremento en el número de mujeres policías puede estar relacionado con políticas institucionales que promueven la igualdad de género.

Por otra parte, los desafíos particulares incluyen resistencia institucional, estigmatización o incluso limitaciones en las oportunidades de avance profesional para las mujeres dentro de la fuerza policial en la Provincia de Santa Cruz. Además, en un contexto donde las estructuras tradicionales de género son más pronunciadas, las mujeres policías podrían enfrentar percepciones estereotipadas sobre sus roles y

capacidades, lo que podría influir en la naturaleza de su participación y sus experiencias laborales en la institución.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo de Abagianos (2019) cuando relata que el futuro de las mujeres policías que denuncian abusos sexuales y abusos de poder dentro de la policía de Santa Cruz es incierto. Por lo general son perseguidas, se le arman múltiples causas, son expulsadas sin derecho a defensa y sin resolución judicial.

En este orden de ideas es relevante destacar un progreso alcanzado por las mujeres policías de la Provincia de Santa Cruz en términos de derechos para las mujeres en el ámbito policial. En el año 2019, se implementaron licencias específicas por violencia de género, marcando así un paso adelante significativo en la protección y reconocimiento de los derechos de las mujeres policías (Diario digital Femenino, 2019).

2.4. Ciudadanía y mujeres

La ciudadanía y el empoderamiento de las mujeres son temas que han recibido mucha atención en los últimos años. El derecho a la ciudadanía es uno de los derechos más básicos de los seres humanos constituyéndose en el marco básico para la acción concreta, pues expresa una ética universal que sostiene la igualdad y la libertad. Se entiende entonces que la ciudadanía es un eje importante en la igualdad de género, en consecuencia el reconocimiento de las mujeres a la ciudadanía ha venido socavando el estereotipo de que las mujeres son ciudadanas de segunda clase.

Vale mencionar que las mujeres enfrentan una variedad de desafíos diarios, como la mayor carga de tareas de cuidado, barreras para acceder en condiciones justas al mercado laboral, prejuicios y estereotipos que limitan sus roles y alejan de los espacios de toma de decisiones, y patrones culturales que naturalizan esta situación. Estos desafíos tienen raíces profundas en la historia y en los sistemas sociales y económicos, por lo que abordarlos lleva tiempo y esfuerzo (PIOD, 2018).

En este contexto la demanda de igualdad por parte de las mujeres ha sido un tema que ha cobrado mayor importancia a lo largo de los años. Estas demandas se han manifestado en diferentes áreas, como el acceso a lugares y posiciones antes vetadas para las mujeres, denuncias de discriminación y desigualdad, entre otras. El camino

recorrido para lograr la igualdad entre los géneros ha sido largo, pero la situación ha mejorado a lo largo de los últimos tres décadas, con una mayor legitimidad y visibilidad de la demanda. Sin embargo, en América Latina todavía hay una falta de consenso y voluntad política para cambiar esta situación (PIOD, 2018).

Como señala Fernández (2007), es el ámbito laboral uno de los principales espacios sociales donde se reproducen los patrones de distribución de actividades entre los géneros de acuerdo con las normas y paradigmas sociales tradicionales. En el ámbito laboral, se observa una división marcada por el género, donde el trabajo de las mujeres se considera menos importante que el de los hombres. Esta división se refleja en la falta de oportunidades para las mujeres, la discriminación salarial y los estereotipos de género. Además, la estructura ocupacional también se ve influida por la discriminación racial, étnica, de clase y de edad. Estas desigualdades afectan a la inserción de las mujeres en el mercado laboral y limitan sus posibilidades de acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Por ejemplo, actualmente, hay una amplia variedad de ocupaciones que son predominantemente ejecutadas por mujeres. Algunos ejemplos de estas ocupaciones incluyen enfermería, educación, administración de oficinas, asistentes de vuelo, servicios de cuidado de niños, maestros, trabajadoras sociales, desarrolladoras web y muchos más. Estas ocupaciones a menudo son conocidas como "feminizadas", ya que las mujeres componen la mayoría de los trabajadores en estas áreas. Esto se debe a una variedad de factores, incluyendo los estereotipos sociales, la discriminación de género y la desigualdad salarial.

En Argentina históricamente ha existido desigualdades de género, en donde que las mujeres han tenido un rol subordinado como ciudadanas en la sociedad. Esto ha llevado a una construcción social de la realidad en la que los roles de género están establecidos en una línea jerárquica, en la que el ámbito doméstico y el cuidado se asumen como el lugar "natural" para las mujeres, con papeles complementarios o secundarios en el ámbito público y productivo. Esta realidad se ha visto reflejada en la legislación argentina, como en el caso de la Ley de Identidad de Género, promulgada para reconocer y respetar la identidad de género y le otorga a la mujer los mismos derechos y deberes que a los hombres en la sociedad.

No obstante, para ampliar lo expuesto es pertinente mencionar a Anzorena (2013); sostiene que las políticas públicas y sociales a menudo contradicen los objetivos de igualdad de género, especialmente a partir del desmantelamiento del Estado benefactor, de la transformación de las condiciones de vida de los ciudadanos y de la influencia de los organismos internacionales en la promoción de los derechos humanos. El Estado ha optado por una filosofía de recortes en la provisión de servicios sociales básicos, como la atención sanitaria, la educación y los servicios de cuidado infantil, que necesitan las mujeres para tener la misma oportunidad de participar en la vida laboral como los hombres. Esto ha llevado a un aumento de la desigualdad entre hombres y mujeres en términos de salario, ocupación y oportunidades profesionales. Además, el acceso desigual a los recursos, como la financiación, la información y el capital humano, ha contribuido a la falta de igualdad de género en el ámbito de la economía. Por lo tanto, es necesario que los gobiernos garanticen el acceso equitativo a los servicios públicos, la educación y el empleo para garantizar la igualdad de género.

En el caso de la policía de la Provincia de Santa Cruz, la relación entre ciudadanía y mujeres genera preocupación. Las violencias cometidas contra mujeres y la falta de respeto a los derechos humanos han sido objeto de denuncias de organizaciones de la sociedad civil. Las cuales han ayudado a generar una conciencia ciudadana sobre el abuso de los derechos de la mujer a través de la violencia. A nivel local, autoridades provinciales han venido trabajando en programas para la prevención de la violencia contra la mujer. Estos programas tienen como objetivo fortalecer el respeto a los derechos humanos y a la ciudadanía de las mujeres. Además, se han creado mecanismos para denunciar y prevenir la violencia contra la mujer. Estos mecanismos tienen como objetivo garantizar el acceso a la justicia y a la protección de los derechos de las mujeres.

2.5. Participación ciudadana

Se ha utilizado comúnmente el término "participación ciudadana" para referirse a un conjunto de procesos y prácticas sociales que tienen diferentes significados. Esta diversidad de significados presenta tanto un problema como una ventaja. Es un problema porque la ambigüedad analítica ha llevado a un uso poco claro del término en algunos casos. Pero también es una ventaja, porque la variedad de conceptos nos ha permitido definir con mayor precisión los actores, espacios y variables involucrados en

estos procesos participativos. En términos generales, la participación ciudadana es una acción realizada intencionalmente por un individuo o grupo de personas que busca lograr objetivos específicos, como participar en una decisión, integrarse en una discusión o beneficiarse de la solución de un problema. La participación ciudadana no se diferencia de otros tipos de participación por las acciones que se llevan a cabo, sino por su orientación y los mecanismos político-sociales específicos que la definen (Espinosa, 2009).

En otras palabras, el término “participación ciudadana” se refiere a una gama de acciones tales como la expresión, la deliberación, la creación de espacios organizativos y la asignación de recursos, a través de los cuales los ciudadanos se involucran en la elaboración, toma de decisiones y ejecución de los asuntos públicos que los afectan, son relevantes para ellos o son de su interés. Este tipo de interacción entre los individuos y el Estado puede verse como una relación específica entre el Estado y la sociedad, donde el carácter del público se pone en juego y se construye. Si bien no existe una definición única para el término, esta interpretación de participación ciudadana se centra en la participación activa de la ciudadanía en la configuración y toma de decisiones sobre asuntos que les conciernen en la esfera pública.

En esencia, el concepto de participación ciudadana difiere de la participación comunitaria y social porque estas últimas se refieren específicamente a la interacción social entre la sociedad y el estado. Sin embargo, sus objetivos y propósitos se enfocan principalmente dentro del ámbito social, como por ejemplo dentro de una comunidad, sindicato o sector social donde se desarrollan. Por el contrario, la participación ciudadana implica una acción colectiva que se origina y se desarrolla simultáneamente tanto en el ámbito social como en el estatal. No es una acción exclusiva de una organización social, ni es una acción que ocurre fuera de los límites del Estado, ni está limitada por los límites de la esfera social o estatal que le da origen. La participación ciudadana es una forma de acción colectiva mediante la cual los ciudadanos toman parte en la construcción, evaluación, gestión de políticas institucionales (Espinosa, 2009).

Finalmente, la participación ciudadana se diferencia de la participación política porque:

El conjunto de acciones y relaciones que se asumen en el desarrollo de la primera no están enfocadas (exclusiva ni fundamentalmente) a influir en las decisiones y estructura de poder del sistema político. Es decir, si bien estas prácticas ciudadanas buscan influir en la toma de decisiones que constituyen el orden de la política y las políticas, se diferencian sustancialmente de las actividades políticas porque el conjunto de acciones desplegadas desde el ámbito de la ciudadanía no pretende ser ni constituir poder político, ni busca rivalizar con ella. Si bien la participación ciudadana puede concebirse como un canal de comunicación a través del cual fluyen decisiones que atañen a la competencia por el poder en un determinado sistema político por ejemplo el sufragio. (Espinosa, 2009, p.33)

Por otra parte, la participación ciudadana tiene dos propósitos importantes: es un aspecto crucial del buen gobierno, o "governabilidad", y crea un espacio social para que los ciudadanos expresen, organicen y ejerzan sus derechos y responsabilidades como miembros de una comunidad. En otras palabras, la participación ciudadana no solo es esencial para una gobernabilidad efectiva, sino también para establecer y mantener una sociedad civil sana y activa en la que los ciudadanos puedan relacionarse entre sí y con su gobierno (Espinosa, 2009).

Vale mencionar que la participación ciudadana de las mujeres en la historia ha sido un proceso gradual y con altibajos en diferentes países y culturas. Por ejemplo, en la antigua Grecia, sólo los hombres ciudadanos tenían derecho a participar en la vida política. Las mujeres y los esclavos estaban excluidos de la ciudadanía. por lo tanto, carecían del derecho a participar en el proceso político. Esta disparidad en los derechos políticos y la representación fue una característica común de muchas sociedades a lo largo de la historia, aunque siempre hubo individuos y grupos que lucharon por el cambio y la igualdad. Asimismo en la Revolución Francesa de 1789, las mujeres fueron excluidas de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, que proclamaba la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley. De hecho, algunas mujeres de la época protestaron por la exclusión y reivindicaron sus derechos a través de sus escritos y su activismo. Sin embargo, pasarían muchos años antes de que las mujeres comenzaran a lograr una mayor igualdad y representación en la sociedad y ante la ley (Montoya, 2009).

A principios del siglo XX, la mujer no tenía una participación ciudadana formal debido a una concepción patriarcal que dictaba que las mujeres no tenían las capacidades intelectuales y físicas necesarias para participar activamente en la política y otros ámbitos públicos. Además, las leyes de muchos países no reconocían a las mujeres como ciudadanas, lo que limitaba aún más su participación en la toma de decisiones del Estado (Montoya, 2009).

Según Montoya (2009) la participación de la mujer en espacios tradicionales como las instituciones públicas ha sido un tema recurrente en la reflexión sobre la democracia y la equidad de género. Durante mucho tiempo, a las mujeres se les han negado estos espacios y se les ha relegado a roles específicos en la sociedad, como el cuidado del hogar y la familia. Sin embargo, en las últimas décadas se ha producido un cambio significativo en la percepción y representación de las mujeres en la vida pública.

Por su parte, Bareiro *et al.* (2013) complementa lo expuesto al señalar que los principios de libertad e igualdad, promovidos por los movimientos sociales y las ideologías que impulsaron la modernidad, no se aplicaron a todos los individuos y grupos. La rígida separación de géneros en los discursos prevalecientes de la institución imaginaria de la modernidad contradecía directamente los ideales de igualdad y autonomía que la modernidad pretendía defender. Las mujeres fueron excluidas de la experiencia moderna debido a las jerarquías de género preexistentes, la dicotomía público-privado y los criterios prevalecientes para el disfrute de los derechos.

Lo cierto es que la separación de los espacios público y privado relegó a las mujeres al ámbito doméstico, donde se les negó la participación en la vida pública, la representación política y la titularidad de los derechos humanos básicos. En este ámbito doméstico, las mujeres estaban sujetas a la autoridad de figuras masculinas como el padre o el esposo, y en su ausencia, a la autoridad de los hijos varones. Sus experiencias y problemas no fueron considerados en la toma de decisiones colectiva. La división entre espacios públicos y privados y entre producción y reproducción estuvo intrínsecamente ligada a la formación de dos tipos diferentes de poder: el poder político, que implicaba negociación y consenso, y el poder familiar o jerárquico, basado en el orden natural de la autoridad decisoria (Pateman, 1996).

La limitada aceptación de las ideas modernas sobre las relaciones de género en la sociedad alimentó las demandas de igualdad y acceso a los espacios públicos, los mecanismos colectivos de toma de decisiones y los bienes sociales por parte de las mujeres, a partir del siglo XVIII. Las luchas políticas de las mujeres a lo largo de la historia han buscado no solo el acceso a la esfera pública sino también el debilitamiento de las barreras que separan la esfera pública de la privada a través de la transformación de la estructura de poder del mundo privado de un modelo jerárquico a uno participativo e igualitario. Además, eliminar las reglas específicas de género que sesgan las instituciones modernas y dificultan la generalización de los derechos de las mujeres también ha sido un objetivo clave de estas luchas (Montoya, 2009).

Así, en un sistema democrático, las personas tienen derecho a participar en los procesos de toma de decisiones, incluidos los asuntos relacionados con la aplicación de la ley y la reforma policial. Es importante garantizar que todos los miembros de los organismos encargados de hacer cumplir la ley sean tratados por igual y tengan las mismas oportunidades de participación y progreso, independientemente de su género. Excluir a cualquier segmento de la población de participar en la toma de decisiones u otros aspectos de la fuerza laboral en función de su género es discriminatorio y va en contra de los principios de los derechos humanos y la democracia.

En Argentina, antes de 1940, la participación ciudadana de la mujer era muy limitada. En ese entonces, las mujeres no eran consideradas ciudadanas y, por lo tanto, no tenían derecho al sufragio ni al acceso a la política institucional. Así los inicios de la participación ciudadana de la mujer se remontan a la década de 1940, durante la presidencia de Juan Domingo Perón. En 1946, se promulgó la Ley de Ciudadanía Política, que otorgó el derecho al voto a las mujeres con la sanción de la Ley N° 13010, también conocida como Ley Evita. Además, se creó el Partido Peronista Femenino, el primero en contar con la participación activa y protagónica de mujeres en la política argentina. Posteriormente, en 1951, se celebraron las primeras elecciones en las que las mujeres pudieron ejercer su derecho al voto, lo que marcó un hito en la historia del país y en la lucha por la igualdad de género (Rosemberg, 2020).

En el ámbito policial la integración de las mujeres destaca el carácter ambivalente y segmentado de las relaciones de poder entre sexos dentro de

organizaciones particularmente piramidales, endogámicas y masculinizadas. Las transformaciones no son protagonizadas por colectivos orgánicos, y como obstáculo opera la escasa tradición de formación de organizaciones policiales defensoras de los derechos laborales en Argentina heredada de la cultura militar. Por lo tanto, es fundamental establecer políticas y medidas que aseguren un trato justo a la mujer, que tengan las mismas posibilidades de desempeñarse en los organismos encargados de hacer cumplir la ley, y que no sean objeto de discriminación o abuso por parte de sus colegas (Naciones Unidas, 2014).

Las etnografías contemporáneas del trabajo policial sugieren que a pesar de las disputas sobre los derechos sociales y laborales de las mujeres, persisten valoraciones diferenciales basadas en el género. Si bien el primer gobierno peronista en Argentina estableció la inclusión permanente de mujeres en las fuerzas del orden, los cambios recientes se evidencian en la creciente visibilidad social de las mujeres policías y su acceso paulatino a cargos de alto rango, como el logrado por Regina Zonta en 2010. En instituciones donde el orden jerárquico prima sobre valores concretos y criterios cualitativos, la ascensión de mujeres a puestos de mando policial indica un paisaje cambiante cuyos contornos aún no son del todo visibles (Calandrón & Galeano, 2013).

La participación ciudadana ayuda a la reforma de la policía. La ciudadanía puede convertirse en un gran aliado de los miembros de la policía que desean mejorar su institución dentro del proceso de reforma. En la actualidad, la participación ciudadana de las mujeres se promueve en muchos países a través de la educación, la lucha por la igualdad de género y la promoción de políticas que fomenten la inclusión y la participación activa de las mujeres en la vida política y social, no obstante, a pesar de que las mujeres han ido ganando cada vez más espacio y representación en la participación ciudadana, aún queda camino por recorrer en la lucha por la igualdad y el pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres en la sociedad. Todavía hay mucho trabajo por hacer para superar las barreras que impiden la participación de las mujeres, pero es importante seguir avanzando en esta dirección para lograr una sociedad más justa e inclusiva (Montoya, 2009)

2.6. Seguridad pública y ciudadana.

La Seguridad Ciudadana, según la definición de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), es un paradigma conceptual en el que las personas pueden vivir sin ser amenazadas por la violencia y el delito. Además, se requiere que el Estado tenga las capacidades necesarias para garantizar y proteger los derechos humanos de las personas que están en riesgo. En términos prácticos, la seguridad ciudadana es una condición en la que las personas viven sin violencia, desde un enfoque basado en los derechos humanos (Gobierno de la Provincia de Buenos Aires, 2023).

Según la investigación del PNUD en Centroamérica, la violencia contra las mujeres es la principal cara oculta de la inseguridad ciudadana en la región. El estudio encontró que las mujeres tienen muchas más probabilidades de ser víctimas de violencia física y sexual en el contexto de las relaciones íntimas, y destacó el problema de la falta de denuncia de los delitos de violencia de género, ya que muchas mujeres no los denuncian. Si bien los hombres se ven más afectados por los homicidios y los ataques callejeros, las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia relacionada con la falta de alimentos y apoyo económico por parte de los hombres para los hijos o las parejas (López, 2016).

Las políticas públicas de seguridad ciudadana que se enfocan en la prevención integral tienen como propósito establecer el derecho de todos los individuos a vivir en sociedades y comunidades inclusivas, independientemente de sus características, en donde la seguridad sea un derecho universal. En América Latina, la dimensión de género es un fuerte factor determinante para más de la mitad de la población. Las mujeres enfrentan múltiples discriminaciones y exclusiones relacionadas con la pobreza, la raza, la ruralidad, el desplazamiento, el conflicto, entre otros, lo que aumenta su vulnerabilidad ante la violencia y marginalidad (López, 2016).

El punto principal que se plantea es que existe un estereotipo común que tiende a culpar a las mujeres que son víctimas de violencia por su propia victimización. Este estereotipo suele verse reforzado por ciertas políticas de seguridad que recomiendan que las mujeres no salgan solas o en determinados lugares, que no lleven bolsos ni que salgan de noche. Si bien esto puede parecer un enfoque necesario a corto plazo para garantizar la seguridad inmediata, a largo plazo es limitante y no se enfoca en las causas

profundas de la violencia. Además, pone límites al acceso de las mujeres a los espacios públicos y las hace sentir confinadas en sus hogares donde no están libres de violencia (López, 2016).

La seguridad pública y ciudadana debe tener en cuenta el enfoque de género y ser capaz de reconocer las desigualdades como factores de riesgo y trabajar de manera coordinada con las políticas de igualdad de género para transformarlas. Esto implica abordar los estereotipos y patrones de género que pueden contribuir a generar actitudes y comportamientos violentos y delictivos, dentro y fuera de la institución policial, y combinar estas medidas con sistemas de acceso a la justicia más efectivos y medidas punitivas (Calandrón & Galeano, 2013).

Por otra parte, siguiendo la interpretación del Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), se concluye que no es adecuado simplemente evitar la discriminación explícita hacia las mujeres en las normas de la política de seguridad como el trato desigual injustificado. Más bien, los Estados Parte tienen la responsabilidad de mejorar la situación real de las mujeres por medio de políticas y programas específicos y efectivos (CEDAW, 1981).

Una perspectiva de género en el modelo de seguridad y prevención reconoce y enfatiza la presencia de necesidades de seguridad y prevención específicas por sexo. Tanto hombres como mujeres tienen diferencias en su participación en la comisión de delitos así como en ser víctimas de delitos. Por otra parte, la seguridad ciudadana de la mujer queda en riesgo y vulnerada cuando los delitos de violencia sexual y de género son perpetrados por agentes del Estado que tienen la responsabilidad de proteger a la ciudadanía y hacer cumplir la ley (Calandrón & Galeano, 2013).

Los problemas de violencia, abuso y el papel de la policía en el mantenimiento de la seguridad pública son temas de preocupación constante en muchas regiones, incluida Argentina. La existencia de violencia contra las mujeres en general, dentro de las fuerzas policiales específicamente, se ha identificado como un problema importante, lo que sugiere que la seguridad de las mujeres policías puede ser una preocupación constante en algunas áreas (Hagelstrom, 2019).

Se entiende entonces que este tipo de delitos son especialmente graves porque socavan la confianza en las instituciones encargadas de proteger a los ciudadanos y

ciudadanas, y pueden tener un efecto disuasorio en las denuncias y la búsqueda de justicia. Es importante que se tomen medidas efectivas para prevenir y sancionar la violencia sexual y de género en todos los ámbitos, incluyendo el privado y el público, y que se brinde apoyo y protección a las víctimas para garantizar su seguridad y bienestar.

Por otra parte, según Costantino (2014) la participación de agentes policiales varones en la configuración y ejecución de políticas de seguridad está intrínsecamente vinculada a la postura política adoptada por el ejecutivo provincial. Este actor desempeña un papel crucial al establecer las directrices y estrategias que marcan la pauta en el ámbito de la seguridad pública. La dirección que tome esta política, ya sea inclinándose hacia la izquierda o la derecha, se determina en gran medida por las promesas y compromisos presentados durante la campaña electoral.

Es imperativo reconocer que los intereses policiales, aunque relevantes, no constituyen el único factor que incide en las decisiones adoptadas. Existen factores más amplios y complejos que influyen en la formulación de políticas de seguridad, como los intereses del ejecutivo nacional y la posición ideológica del electorado medio. En este sentido, la alineación con la agenda nacional y la consideración de las preferencias y expectativas de la población se convierten en elementos determinantes para moldear la participación de los agentes policiales varones en la implementación de estas políticas.

En la práctica, la participación de los agentes policiales varones se manifiesta a través de su ejecución de las directrices establecidas, su involucramiento en operativos y patrullajes, y su respuesta a situaciones específicas en el ámbito de la seguridad. Asimismo, su contribución se ve afectada por las dinámicas internas de la institución policial, como la selección de la cúpula burocrática y la estructura legal que rige su funcionamiento.

En relación a la participación de mujeres, se observan patrones similares, donde la inclusión en roles de liderazgo o en posiciones de mayor responsabilidad se ve influenciada por la estructura jerárquica y las oportunidades de ascenso previstas por la institución. Las mujeres en la oficialidad intermedia o en la base enfrentan desafíos específicos relacionados con la superación de estereotipos de género y la promoción de igualdad de oportunidades en sus respectivas trayectorias profesionales.

2.7. Políticas públicas.

El Ministerio de Seguridad de la Gobernación de Santa Cruz está implementando diversas medidas para promover la igualdad y la integración dentro del personal de la Policía Provincial.

Entre las políticas públicas la temática de género es la tendencia, así se estableció la formación en género y violencia contra la mujer para todas las personas que trabajan en el Ministerio de Seguridad y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Adicionalmente, se creó el “Programa de Integración y Fortalecimiento de la Transversalidad con Perspectiva de Género en Seguridad” y se aprobó el “Plan de Comunicación contra el Acoso Callejero”. En el ámbito de la Policía Provincial de Santa Cruz también se generó el “Programa Provincial de Monitoreo de Dispositivos Electrónicos Duales para Casos de Violencia Doméstica y de Género”. Se aprobó el protocolo de operación y se establecieron las direcciones de correo electrónico a las que se deben enviar los documentos judiciales en el marco del programa. El “Protocolo para el Personal Policial de Atención a Víctimas de Violencia de Género” y la “Guía de Primeras Intervenciones en Violencia de Género” (Gobierno de la Provincia de Santa Cruz, 2021).

Las políticas públicas relacionadas con la igualdad de género y la inclusión en la fuerza policial han ido evolucionando gradualmente hacia una mayor diversidad e inclusión de género. Algunas iniciativas incluyen campañas de reclutamiento, acceso a capacitación y educación, promoción de políticas y procedimientos sensibles al género y abordaje de problemas como el acoso sexual y la violencia de género. Por ejemplo, algunos países latinoamericanos como Argentina, Brasil, Paraguay y Chile han implementado políticas que alientan a las mujeres a unirse a la fuerza policial y garantizar que los requisitos de aptitud física no sean discriminatorios para las mujeres. Además, ha habido un enfoque cada vez mayor en asegurar que las mujeres policías tengan las mismas oportunidades para avanzar en su carrera y que estén adecuadamente representadas en posiciones de liderazgo (Gobierno de la Provincia de Santa Cruz, 2021).

Es importante destacar que se sigue reforzando y añadiendo herramientas con el fin de guiar a las fuerzas policiales y de seguridad en todas las etapas del proceso, y

también para ayudar a aclarar dudas, superar prejuicios y estereotipos, y reducir resistencia a la integración de la perspectiva de género. Además, se busca promover acciones policiales más eficientes y efectivas enfocadas en la prevención y el respeto de los derechos humanos (Gobierno de la Provincia de Santa Cruz, 2021)

Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer en términos de equidad de género en la policía, y se requieren esfuerzos continuos para lograr este objetivo.

2.8. Definición e importancia de las políticas públicas

De acuerdo con Ceresa (2022) las políticas públicas son uno de los mecanismos fundamentales utilizados por el gobierno para intervenir en la realidad y mejorar o mantener el statu quo. En este sentido, es importante la habilidad del gobierno para convertir las demandas sociales en políticas que satisfagan al mayor número de ciudadanos y ciudadanas posibles, sin perjudicar a nadie.

Las políticas públicas son importantes en contextos políticos con graves problemas sociales y económicos irresueltos, dado que su objetivo principal es determinar quién obtiene qué cosa, cuándo y cómo, a partir de las normativas de carácter público. La disciplina del análisis de políticas públicas es fundamental en la toma de decisiones gubernamentales, ya que puede mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas públicas. Asimismo, es común la participación ciudadana en los procesos que llevan a la creación de normativas públicas. La transparencia en la gestión pública como medida para mejorar la rendición de cuentas y prevenir la corrupción, es crucial en la percepción de un "Gobierno Abierto". Además, el progreso en la accesibilidad a la información pública está relacionado positivamente con la economía y sostenibilidad (Ceresa, 2022).

Por su parte, Boneti (2017) refiere que las políticas públicas como decisiones de intervención pública en la realidad social, surgen de la dinámica del juego de fuerzas entre grupos económicos y políticos, clases sociales y organizaciones de la sociedad civil. El Estado actúa como agente de organización e institucionalización de estas decisiones, estableciendo normas y valores a partir del debate público entre los diversos agentes. Las políticas públicas tienen un carácter de futuro, transformando la realidad en una perspectiva a largo plazo. En este sentido, la lucha de clases se configura en una dinámica general cuando las especificidades se congregan en una afinidad de clases. El

papel del Estado en las políticas públicas no se limita a ser un instrumento de dominación política de la clase dominante, sino que implica una correlación de fuerzas instituidas a partir de la esfera productiva, aunque sin negar la relación directa de las clases.

Específicamente, la inclusión de la igualdad de género como tema de discusión es el fruto de un extenso proceso social y político. Aunque hay muchos tratados de derechos humanos que contienen disposiciones para garantizar la igualdad de género, se ha reconocido que para las mujeres, estos acuerdos necesitan ser más ajustados a su realidad. En cuanto al reconocimiento de la situación desfavorable de las mujeres, es importante señalar que se ha progresado a lo largo de un proceso evolutivo que se puede situar en los años sesenta. Fue en esta década cuando la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas adoptó una Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La admisión de esta Declaración en 1967 marcó un hito importante en la búsqueda de la igualdad de género y en la superación de la desigualdad que afecta principalmente a las mujeres. En este documento se reconoce la existencia de desigualdades en el acceso a la educación, las oportunidades laborales y la atención sanitaria, así como la discriminación que experimentan las mujeres en todo el mundo. Además, se abordan los derechos civiles y políticos de la mujer (Valle & Bueno, 2006).

2.9. Políticas institucionales.

La política institucional se refiere a las acciones realizadas por diversas instituciones que tienen la capacidad de tomar decisiones, como los equipos de gobierno de los municipios, los gobiernos regionales y el gobierno nacional. Su objetivo principal es garantizar el bienestar de la ciudadanía y establecer las condiciones adecuadas para la protección y el desarrollo de la dignidad humana. Es importante destacar que, aunque la oposición no tenga poder de decisión, desempeña un papel fundamental y, sin duda, forma parte de esta política institucional (Sánchez, 2014).

El Gobierno de la Provincia de Santa Cruz ha tomado medidas para aumentar la participación de las mujeres en la policía, incluyendo la creación de programas de capacitación y promoción de la igualdad de género. Además, se han creado unidades especializadas para abordar la violencia de género y proteger a las mujeres y niñas en la

provincia. De este modo, entre las políticas institucionales de la policía de Santa Cruz Argentina relacionadas con la participación de la mujer se tienen las siguientes:

La Ley de Seguridad Pública de la provincia establece que el sistema de seguridad pública debe garantizar el respeto a los derechos humanos y la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres (Ley N° 3523, 2016).

La Policía de la Provincia de Santa Cruz es una institución que actúa con responsabilidad y ética, y que reconoce el lugar que ocupan las mujeres en la fuerza policial (Ministerio de Gobierno, 2019).

Se ha inaugurado la Oficina de la Mujer y la Familia en Puerto Santa Cruz, que tiene como objetivo brindar asistencia y orientación a las víctimas de violencia de género y familiar (Policía de Santa Cruz, 2017).

Se han implementado medidas destinadas a favorecer la igualdad de género y la diversidad en la Policía, como la remoción de obstáculos para el ingreso, permanencia y desarrollo de mujeres y disidencias en la institución policía (Ley N° 26485, 2009).

En la actualidad, las mujeres policías en la Provincia de Santa Cruz desempeñan una variedad de roles, incluyendo oficiales de patrulla, detectives, oficiales de seguridad y de tránsito, y miembros de unidades especiales, como el Departamento Centro Integral de Género. Sin embargo, es importante destacar que todavía enfrentan barreras para su participación y ascenso en la fuerza policial, incluyendo la discriminación de género y la falta de políticas institucionales efectivas que aborden estos problemas.

A la materialización de relaciones públicas, de prácticas sociales y formas de ver el mundo que se legitiman como algo público por medio de procesos que resultaron de luchas políticas, la podemos llamar como la institucionalidad del género. Los avances en la institucionalidad de las políticas de género en el Estado se pueden encontrar en los discursos, en la redacción de nuevas leyes, de nuevas reglas de juegos y la creación de nuevos organismos estatales, como así también en el tejido de redes de interacción entre los actores públicos, privados y sociales que forman los espacios de las políticas públicas. (Guzmán & Montaña, 2012).

Las experiencias acumuladas en estos últimos años sobre el proceso de institucionalización de género, han mostrado que no solo las políticas públicas deben

incorporar la igualdad de género, sino que el Estado debe organizarse en torno al principio de igualdad y autonomía de las personas. Se establece como prioridad la necesidad de transformar los paradigmas de acción y de gestión, creando un sistema de género hacia el interior del Estado, instaurando un diseño de género situado en lugares importantes de toma de decisiones, como así de asignación y redistribución de recursos (Olavarría, 2021).

El Estado provincial, en cuestión al género y a la diversidad, compartía la idea que existía una neutralidad en las políticas públicas y en ocasiones solo se preocupaba por las necesidades específicas de un grupo de mujeres especialmente las que hacían referencia a la pobreza, la violencia y el abandono. No se tenía en cuenta los diferentes tipos de discriminación de género que operaban en el mercado, en la familia, en las instituciones del Estado y en la vida política, visibilizándose una carencia de reconocimiento social, participación y toma de decisiones (Olavarría, 2021).

Uno de los primeros pasos que dieron las agencias gubernamentales fue la adhesión a las legislaciones y protocolos nacionales vigentes, resaltando en varias oportunidades el artículo 2 de la ley 26.743, la cual define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, puede o no corresponder con el sexo asignado al momento del nacimiento (Ley N° 26.743, 2012). De este modo se empieza a visibilizar en la provincia ofensivas de modernización desde arriba, es decir solo participaban diferentes actores gubernamentales los cuales le daban creación a departamentos provinciales y municipales de género, pero sin tener en cuenta los actores destinatarios de las políticas públicas.

De este modo se puede apreciar en los últimos años que el Estado ha generado una transformación, se aprecian otras prioridades de políticas públicas, poniendo en descubierto que debían re verse ciertas reglas de convivencia que prevalecían años anteriores (Olavarría, 2021).

En materia de seguridad y género en el año 2016 la Provincia de Santa Cruz, nació la Ley de Seguridad Pública N° 3523, la que fue anunciada mediante boletín oficial en el año 2016 y establece en el capítulo VIII que las Fuerzas Policiales deben guardar una estricta representación de género para el acceso a cargos de conducción, asimismo establece que se deben modificar los patrones socioculturales estereotipados

con el fin de eliminar prácticas que se basen en la superioridad de género, promoviendo la institución principios para favorecer y preservar las condiciones igualitarias entre los géneros (Ley N° 3523, 2016).

En el año 2018, se creaba el Departamento Centro Integral de Género dentro de la institución policial que tiene como finalidad desnaturalizar todo tipo de violencia de género contra el personal policial, buscando capacitar de forma constante al personal policial sobre esta temática con el fin de prevenir de conductas basadas en el orden de género.

Es aquí donde podemos constatar que las instituciones policiales como parte del Estado hicieron eco de situaciones que acontecían en la institución y atentaban contra los derechos de las mujeres e iniciaron un camino para modificar sus estructura y normativas, poniendo en jaque el sistema de seguridad tradicional donde se condicionaba la participación de las mujeres en la formulación de políticas públicas de seguridad, donde la seguridad era exclusivamente de las cúpulas policiales, quienes se rodea de normas doctrinales, patriarcales, verticalistas, jerárquicas y militarizadas, lugares donde la mujer había sido relegada históricamente, ya que las organizaciones se han conformado con una matriz militarizada que ha colocado a las mujeres en un rol de asesoramiento o tareas administrativas, sin la posibilidad de llegar a la toma de decisiones institucionales ni a la formulación de políticas públicas de seguridad (Saín, 2003).

No obstante a ello, la Ley de Seguridad Pública y la modificación de la estructura orgánica policial, resultaron ser las únicas herramientas para resolver los problemas de desigualdad de las mujeres en la institución policial. El logro de la igualdad formal no se tradujo en una igualdad positiva y de resultado, estas políticas no tenían en cuenta las cuestiones de género en las etapas iniciales, las mujeres eran netamente receptoras de las mismas, no existiendo políticas enfocadas en la transversalización, ni a la participación de ellas a la toma de decisiones, como así al acceso a puestos de conducción.

2.10. Historia de las mujeres en las instituciones de seguridad a nivel internacional, nacional y provincial.

La historia de las mujeres en las instituciones de seguridad es una temática que ha sido objeto de estudio en los últimos años por parte de diferentes disciplinas. La participación de las mujeres en estas instituciones ha sido siempre limitada y en muchos casos han sido marginadas y discriminadas, en algunos casos incluso violentadas. A pesar de esto, las mujeres han tenido un papel fundamental en la construcción de la seguridad y la defensa de la nación en diferentes momentos de la historia. A continuación, se presenta un recorrido histórico sobre la participación de las mujeres en las instituciones de seguridad (San Martín, 2020).

La historia de las mujeres en las instituciones de seguridad refleja una larga lucha por la igualdad de género y el reconocimiento de los derechos de las mujeres en este ámbito. A pesar de los avances logrados, todavía existen barreras y prejuicios que impiden la plena participación de las mujeres en estas instituciones.

La elección de las instituciones policiales como ámbito para implementar un modelo de seguridad preventiva con perspectiva de género se debe a su importancia en el conjunto del modelo integral de seguridad. En todos los países de América Latina, la policía es la institución principal encargada de ejecutar la política de seguridad, pero aún queda mucho por hacer para integrar plenamente la perspectiva de género en su funcionamiento. Por esta razón, trabajar en la implementación de políticas de género en la policía puede ser un catalizador para movilizar a otras instituciones y áreas de la política de seguridad en la transversalización de la perspectiva de igualdad de género (Saín, 2003).

Después de la democratización de las fuerzas armadas en América Latina, se llevaron a cabo reformas en las instituciones policiales que implicaron, en muchos casos, su fusión y su transformación de instituciones militares a instituciones civiles sujetas a controles y organización civil. Fue en este contexto en el que las mujeres fueron incorporadas a las fuerzas de seguridad pública, inicialmente a través de cuerpos específicos de mujeres separados y cuerpos auxiliares femeninos encargados de tareas de apoyo y contacto directo con la sociedad, consideradas actividades propias de los roles de género femeninos de protección, conciliación y cuidado. Esta forma de

participación relegó a las mujeres a un segundo plano y estableció una presunción de desigualdad en los tipos de tareas y funciones que hombres y mujeres desempeñarían en los diferentes cuerpos policiales de la región. Es solo en tiempos recientes que la policía ha comenzado a adoptar el principio de igualdad para todos los ámbitos y funciones, pero aún se comprende de manera limitada como igualdad formal, es decir, la ausencia de prohibiciones para participar, lejos de la igualdad real y efectiva (López, 2016).

En este orden de ideas, López (2016) quien sostiene que si bien en la actualidad se puede afirmar que todas las instituciones policiales y de seguridad de América Latina permiten la participación de las mujeres, todavía existen obstáculos prácticos para su integración, desarrollo profesional y acceso a posiciones jerárquicas más altas.

También Rodríguez (2018) señala que a medida que se hizo más común y aceptada la presencia de mujeres en la policía, su trabajo operativo ganó importancia y dejó de estar asociado a roles tradicionalmente femeninos relacionados con el cuidado. Sin embargo, todavía en la actualidad, la cantidad de mujeres en áreas operativas es muy baja.

2.11. Escuela de formación policial

Las leyes que permiten el ingreso de mujeres a la policía son bastante nuevas, a pesar de que hay antecedentes previos. En El Salvador, por ejemplo, se permitió el ingreso de mujeres a la Academia Nacional de Seguridad Pública en 1993, y desde entonces se ha promovido la participación de las mujeres en la carrera policial. En Honduras, las mujeres se formaron por primera vez en la Escuela Chilena en 1978, pero no fue hasta 2001 que se les permitió ascender a suboficial. En Guatemala, la Academia de la Policía Nacional Civil comenzó a ofrecer la carrera policial a hombres y mujeres en 1997, aunque la participación de las mujeres en las fuerzas policiales se remonta a décadas atrás. En Paraguay, las mujeres pueden ingresar a la Escuela de Suboficiales desde 1990 y a la de oficiales desde 1992 (López, 2016).

Aunque ha habido progresos en la inclusión de las mujeres en las fuerzas de seguridad de América Latina y El Caribe, todavía hay notables desigualdades de género en su composición. A pesar de que el acceso a las escuelas de formación está legalmente

abierto a hombres y mujeres en igualdad para todos los cuerpos, escalas y especialidades, la presencia de mujeres en las fuerzas policiales sigue siendo limitada (López, 2016).

No obstante, se han logrado avances en la integración de una perspectiva de género en las instituciones policiales y de seguridad en América Latina y El Caribe, además de la progresiva incorporación de mujeres en estos ámbitos. Estos avances se pueden observar en iniciativas legislativas, planes de igualdad, creación de instituciones específicas, adaptaciones de infraestructuras, uniformes, equipamientos y servicios, prohibición de discriminación por embarazo, lactancia y maternidad, guías para un lenguaje inclusivo, medidas para prevenir y sancionar el acoso sexual, así como mejoras en la respuesta policial frente a la violencia de género (López, 2016).

En los últimos años se han establecido diversas instituciones y unidades responsables de fomentar la inclusión de mujeres y la perspectiva de género en las instituciones policiales, las cuales han ido adquiriendo reconocimiento en algunos países. En Chile, por ejemplo, el Comité de Integración de Mujeres del Ministerio de Defensa trabajó en el año 2008 para homologar y fortalecer las regulaciones internas de las fuerzas armadas y de seguridad pública. En la actualidad, la Mesa Ministerial de Género liderada por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública de Chile se encarga de la integración de la perspectiva de género. En Guatemala, la Policía Nacional estableció la Oficina de Equidad de Género en el año 2002 y en la actualidad cuenta con un Departamento de Equidad de Género. En Honduras, la Unidad de Género de la Policía Nacional Civil fue creada por la Secretaría de Seguridad en 2003. En Perú, se creó el Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la Policía y el Ministerio del Interior en 2008, y se estableció la División de Políticas de Género. Además, en cada país existen diversas comisiones y unidades especializadas en temas de violencia de género y doméstica (López, 2016).

En el año 2011, el Ministerio de Seguridad de Argentina estableció los Centros Integrales de Género para cada una de las Fuerzas Policiales y de Seguridad. La función principal de estos centros es proporcionar servicios de orientación, asesoramiento y denuncia para mejorar la integración de las mujeres en las fuerzas. Para asegurar que estos servicios sean accesibles y estén disponibles en todo el país, se implementó un sistema de referentes. Además, tanto los miembros de los Centros como sus referentes

recibieron formación en temas de género y derechos humanos con el fin de poder cumplir con sus funciones de manera eficaz (López, 2016).

En América Latina y El Caribe, la mayoría de las leyes permiten a las mujeres ingresar y progresar en las instituciones policiales, presumiblemente en igualdad de condiciones que los hombres. Sin embargo, a pesar de esto, todavía hay muchos obstáculos que impiden la igualdad real para las mujeres. Por ejemplo, puede haber infraestructuras que no están adaptadas a sus necesidades, falta de medidas para facilitar su acceso, formación y desempeño laboral durante el embarazo, ausencia de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar, falta de sanciones para el acoso sexual en el trabajo, un ambiente laboral que refleja la falta de aceptación de las mujeres como policías o como líderes, entre otras circunstancias que afectan específicamente a las mujeres. Estos obstáculos impiden que se garantice la igualdad real y la no discriminación de las mujeres en la policía (López, 2016).

Las mujeres se ven afectadas por la delincuencia, la violencia y la inseguridad, lo que a menudo limita su participación en la comunidad y las excluye de los espacios de ocio, intercambio de información y expresión política. Además, tienen dificultades para acceder a la educación, la formación y el empleo remunerado, lo que contribuye a la desigualdad de género. Una cultura machista y discriminatoria es un factor de riesgo para la violencia de género, y debe abordarse en las políticas de prevención. Al igual que el odio racial, la discriminación y el odio hacia las mujeres deben ser una preocupación central en la política de seguridad para prevenir la violencia. La educación sexual y reproductiva y la educación en igualdad y no discriminación son fundamentales para abordar este problema. Los factores psicosociales también son importantes ya que influyen en la construcción de identidades y relaciones de género saludables o desiguales y violentas. Los adolescentes que han sido testigos de la violencia de género en su hogar son propensos a repetirla en sus relaciones futuras (Tarragona, 2016).

En mi opinión, es importante respaldar el empoderamiento tanto individual como colectivo de las mujeres, lo cual se puede lograr mediante la educación y la capacitación, así como la implementación de planes de igualdad y acciones positivas para garantizar igualdad de oportunidades para niños y niñas. También es crucial

fomentar la movilización social, las organizaciones de mujeres y las plataformas de derechos humanos para alcanzar estos objetivos.

En la actualidad y reconociendo avances indudables en la progresiva incorporación de las mujeres a las fuerzas de seguridad de los Estados de América Latina y El Caribe, la composición de las fuerzas policiales sigue mostrando notables desigualdades de género, y ello aunque formalmente el acceso a las escuelas de formación está legalmente abierto para mujeres y hombres en igualdad para todos los cuerpos, escalas y especialidades (López, 2016).

2.12. Techos de cristal

A pesar de que las mujeres han ingresado en gran número al mercado laboral y están obteniendo cada vez más niveles de educación y capacitación, este progreso no ha llevado a la mayoría de ellas a alcanzar altos cargos profesionales en comparación con los hombres. Este fenómeno se conoce como el "techo de cristal", que es una barrera invisible que impide el avance profesional y personal de las mujeres. A medida que avanzan en su carrera hacia puestos de mayor jerarquía, se encuentran con la imposibilidad de seguir ascendiendo debido a las relaciones de género que impiden que las mujeres conquisten posiciones profesionales, laborales, académicas o políticas que tradicionalmente han sido ocupadas por hombres. Esto significa que en un momento determinado de su desarrollo personal, profesional, académico o político, muchas mujeres experimentan un estancamiento, y son muy pocas las que logran superar esta barrera (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

La situación descrita anteriormente también se experimenta de manera similar en los cuerpos policiales, donde las mujeres enfrentan barreras que les impiden acceder a altos cargos y posiciones de liderazgo. A menudo, las mujeres son subrepresentadas en la policía y enfrentan discriminación y estereotipos de género en el trabajo, lo que puede limitar sus oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Además, en algunos casos, la cultura organizacional y las normas informales en los cuerpos policiales pueden ser excluyentes para las mujeres, lo que las desanima a perseguir carreras en este campo y dificulta su progreso (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

Los obstáculos invisibles que limitan el avance de las mujeres en instituciones, empresas y corporaciones se derivan de normas implícitas y tradiciones culturales que

operan como barreras para el ascenso de las mujeres. Estas limitaciones no están explícitamente establecidas en códigos o leyes en la mayoría de los países, lo que hace que sean difíciles de detectar y erradicar. A pesar de los avances en legislaciones y discursos igualitarios, estas barreras siguen existiendo en la toma de decisiones y en las posiciones de poder, y pocas mujeres logran ocupar puestos de liderazgo o desplazar a los hombres en roles tradicionalmente masculinos. A pesar de que en Argentina hay una mayor proporción de mujeres que hombres formándose en carreras universitarias, las barreras invisibles siguen existiendo y afectando el avance profesional de las mujeres. Las mujeres que cumplen con dobles o triples jornadas tienen que esforzarse aún más para superar estas barreras y avanzar en su carrera (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

La mayoría de los impedimentos que las mujeres enfrentan en su progreso profesional provienen de los roles tradicionales que la sociedad les ha impuesto en relación con la reproducción y el cuidado de la familia. En muchas sociedades patriarcales, se descuidan las necesidades específicas de las mujeres y, en momentos decisivos de sus vidas, se encuentran en conflicto entre sus proyectos profesionales y las exigencias familiares, que también son parte de sus proyectos personales. El techo de cristal, una barrera invisible, se manifiesta en horarios laborales (como los turnos nocturnos) establecidos por el "universo masculino" que no son compatibles con las responsabilidades familiares de las mujeres como esposas y madres (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

Lo expuesto sugiere que el techo de cristal, que impide que las mujeres alcancen puestos de liderazgo y avancen en sus carreras, está estrechamente relacionado con la discriminación de género y los prejuicios culturales arraigados en la sociedad. Para abordar este problema, se deben abordar estos prejuicios y fomentar un cambio cultural hacia la igualdad de género. También es importante que los empleadores reconozcan y aborden las necesidades específicas de las mujeres en el lugar de trabajo, como los horarios flexibles y las políticas de licencia parental remunerada, para que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera más efectiva.

2.13. Mujeres en el proceso de toma de decisiones

Quienes toman las decisiones políticas y técnicas deben tomar conciencia de la desigualdad de hecho, contar con las herramientas y formación adecuadas para entender

cómo y por qué se producen las desigualdades de género y cuáles son sus consecuencias sobre las mujeres, el personal en general y la propia institución, así como para identificar las medidas adecuadas para combatir la desigualdad (López, 2016).

Para ello, se requiere una comprensión de la importancia del tema y la voluntad política de promover la igualdad de género que se refleje en la inversión en medios e instrumentos de intervención adecuados. Las desigualdades de género deben comprenderse desde una perspectiva histórica, porque las representaciones y estereotipos sobre lo que una mujer y un hombre pueden y deben hacer, cuáles son sus cualidades y funciones que pueden desempeñar y cómo deben comportarse, se han construido históricamente, y las instituciones, incluidas las policías, tienen memoria histórica (López, 2016).

Ello implica que, para cambiar la desigualdad en la participación de las mujeres en las instituciones policiales, considerar la cultura organizacional de género es clave, ya que los estereotipos de género se reflejan y perduran en las instituciones. No son las mujeres las que tienen que cambiar y adaptarse. También tienen que hacerlo los hombres y, con ellas y ellos, la institución policial misma (López, 2016).

Un hallazgo importante de esta investigación, en lo que respecta a los principales desafíos que enfrentan las mujeres al participar en la toma de decisiones en la policía de Santa Cruz, desde las voces de las participantes en este estudio, es el relacionado al machismo como un obstáculo para que las mujeres ocupen cargos de conducción. También a la subestimación y falta de confianza hacia el personal femenino, así como estereotipos de género que asocian la conducción y el liderazgo con los hombres.

2.14. Equidad en acción: Definiendo el papel de las mujeres policías en las políticas de seguridad frente a la mayoría masculina

Aunque las mujeres han estado presentes en la policía desde hace mucho tiempo, aún, hay una brecha significativa entre la cantidad de hombres y mujeres en la fuerza policial. Esta disparidad es respaldada por Carrington et al. (2022) quienes señalan que la profesión policial tradicional sigue siendo predominantemente masculina, manteniendo una cultura de la masculinidad. Además, señala que pesar de

cualquier avance en la representación femenina, las mujeres policías aún enfrentan estigmatización al ser percibidas como débiles o inadecuadas para las exigencias de situaciones de emergencia en el ámbito policial. La arraigada cultura masculinista dentro de la policía persiste en crear un ambiente poco propicio para el apoyo a las mujeres en esta profesión, a menudo considerándolas inapropiadas para desempeñar roles de liderazgo.

No obstante, al analizar la implicación de los agentes masculinos y femeninos en las políticas de seguridad, se observa una semejanza en su participación. Sin embargo, surgen divergencias en el enfoque adoptado por los policías masculinos y femeninos frente a ciertas situaciones. De acuerdo con Peña (2016), se evidencia que las mujeres policías tienden a emplear menos la fuerza física, evitan enfrentamientos violentos con los ciudadanos y son menos frecuentemente acusadas de utilizar la fuerza de manera excesiva en comparación con sus homólogos masculinos.

Peña (2016) también menciona que la inclusión activa de mujeres en las fuerzas policiales no solo implica la mejora de las habilidades comunicativas, sino que también promueve la colaboración y facilita la construcción de confianza en el ámbito de la policía comunitaria. Asimismo, las mujeres policías poseen una mayor probabilidad de abordar de manera efectiva situaciones de violencia machista. Además de esto, una fuerza policial con una distribución más equitativa entre ambos géneros y con representación de las minorías étnicas genera un mayor nivel de confianza entre los ciudadanos. Este aumento en la confianza refuerza la premisa fundamental de que todas las instituciones de orden público deben ser representativas, receptivas y responsables hacia la comunidad a la que prestan servicios.

En cuanto a la formación y entrenamiento, la participación de las mujeres policías busca un cambio significativo. Se propone aumentar la presencia de instructoras femeninas para proporcionar modelos a seguir y crear un ambiente más inclusivo. Además, se aboga por programas de formación que desafíen activamente los estereotipos de género arraigados en la cultura policial, buscando así eliminar barreras y fomentar la igualdad de oportunidades entre los géneros. En contraste, la participación de los hombres policías se desarrolla en un entorno donde la mayoría de los instructores son hombres. Esto puede contribuir a la perpetuación de estereotipos de género y a la construcción de una identidad masculina predominante durante el proceso de formación.

Existe un énfasis consciente en la construcción de esta identidad masculina, lo que puede influir en las percepciones y actitudes de los nuevos agentes (UNODC, 2018).

Del mismo modo para las mujeres policías, se aboga por igualdad de oportunidades en el desempeño de tareas operativas. Esto implica no solo la participación activa en situaciones de combate, sino también la eliminación de la exclusión en zonas de alto riesgo. Se busca desafiar la asociación histórica de ciertas funciones operativas con la masculinidad, abriendo espacios para la participación activa de mujeres en estas áreas. En el caso de los hombres policías, persiste la percepción arraigada de que algunas tareas operativas son consideradas fuertes y, por ende, más adecuadas para ellos. Además, existe resistencia a asignar a mujeres tareas operativas, lo que refleja una separación tradicional de roles basada en el género, donde algunas funciones se consideran exclusivas para los hombres (UNODC, 2018).

Ahora bien, desde un enfoque de representación de género en las fuerzas policiales y desde la perspectiva del investigador, se entiende que los varones policías participan de las políticas de seguridad en un modo que refleja las dinámicas tradicionales de género arraigadas en la sociedad. Esta participación no solo se limita a las tareas operativas y de mantenimiento del orden público, sino que también se manifiesta en la construcción y perpetuación de roles de género dentro de la institución policial.

En términos de representación, la presencia masculina mayoritaria en las fuerzas policiales puede influir en la forma en que se abordan y resuelven los problemas de seguridad. La predominancia de hombres en estos roles puede llevar a una perspectiva sesgada y limitada en la aplicación de políticas, ya que las experiencias y perspectivas de las mujeres policías pueden ser subestimadas o pasadas por alto. Esto plantea la necesidad de promover la diversidad de género en las fuerzas policiales, no solo como un imperativo de equidad, sino también como una estrategia para mejorar la eficacia y sensibilidad de las operaciones de seguridad.

Desde la perspectiva del investigador, los estereotipos de género pueden afectar las relaciones dentro del cuerpo policial, la toma de decisiones y la percepción de la autoridad. Además, la presión para conformarse a ciertas expectativas de género puede

generar tensiones y desafíos emocionales para los varones policías que podrían afectar su bienestar mental y emocional.

CAPÍTULO III

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Este Capítulo está enfocado en las consideraciones metodológicas utilizadas para abordar el problema de investigación planteado. Se detallaron las estrategias teórico-metodológicas empleadas para la recolección y análisis de los datos, así como la selección de la muestra y los instrumentos utilizados para la recolección de información. Se buscó observar, descubrir, explicar y predecir la realidad, asimismo se pretendió constatar la veracidad de los datos entre los documentos y lo que los actores manifiestan. Todo esto fue fundamental para comprender la forma en que se llevó a cabo la investigación y cómo se obtuvieron los resultados presentados en el Capítulo IV.

Así, este trabajo y su enfoque de estudio fueron abordados bajo el enfoque cualitativo. De acuerdo con Leal (2009) el paradigma cualitativo es interpretativo, holístico, naturalista, humanista, etnográfico, se basa en la credibilidad y transferibilidad, su validez es más interna que externa, a diferencia del paradigma cuantitativo que busca la generalización de los hallazgos. Además, se destaca que el investigador desarrolla conceptos, interpretaciones y comprensiones partiendo de los datos, y a su vez trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, de manera que es esencial experimentar la realidad tal como otros lo experimentan, es por esta razón que el presente estudio se corresponde con este enfoque cualitativo con un diseño abierto, flexible y emergente.

De acuerdo con lo anterior, el trabajo se basó en un análisis descriptivo y analítico de diferentes documentaciones relacionadas al tema de investigación, donde el universo estuvo conformado por las mujeres policías de Argentina, la población fueron las mujeres policías de la policía de Santa Cruz y la muestra constituida por 30 mujeres del escalafón superior y subalterno de la Policía de Santa Cruz, cuya trayectoria ha sido no menor de quince años en la institución policial.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos Hernández *et al* (2014), señalan que son los medios y recursos que emplea el investigador para recoger los datos que necesita para alcanzar sus objetivos. Las técnicas de recolección de datos estuvieron dadas a través de la observación y por entrevistas abiertas con un dialogo abierto y fluido destinadas a la muestra del estudio. Según Leal (2009) la entrevista abierta, es la más usada en la investigación cualitativa, la misma busca encontrar lo más

importante y significativo para los informantes sobre los acontecimientos y dimensiones subjetivas. Por lo tanto, en una investigación cualitativa, es importante que estén ligados al medio o al fenómeno que se pretende estudiar pues serán quienes faciliten al investigador la información que necesita (Rodríguez et al., 1996).

Respecto al instrumento, Ramírez (2006) afirma que son los medios físicos que permiten medir las variables del problema. El instrumento correspondió a un cuestionario con un total de 16 preguntas abiertas (Anexo A), buscando ser comprensibles, no intimidatorias, permitiendo observar y analizar como ellas actúan en su vida laboral. La entrevista fue aplicada por Google forms correspondiendo el siguiente enlace:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScMKdT8GKuHIKP9BL_2s2SiAERh7kSdU7-8VP13h4n3qUyMbQ/viewform

Es relevante destacar que cuento con 15 años de experiencia como oficial de policía y actualmente ocupo el cargo de subcomisario. Esta trayectoria me ha brindado la oportunidad de ingresar al ámbito de la investigación. Me presenté tanto como licenciado en seguridad pública como policía, con el objetivo de llevar a cabo la investigación de manera colegiada y en igualdad de condiciones con mis compañeros.

Durante las primeras semanas, enfrenté algunos desafíos a pesar de proporcionar una explicación sobre qué consistía mi "Tesis final de Maestría". Un obstáculo significativo surgió cuando las participantes mostraban cautela al principio, ya que algunas pensaban que esta información pudiera perjudicarlas o ser utilizada en sus registros personales.

Para establecer la confianza necesaria con las mujeres policías y lograr que participaran activamente y respondieran a las preguntas, utilicé un entorno virtual. Dado que también soy docente, gestioné este vínculo a través de un aula virtual. En este espacio, se encuentran registrados todos los efectivos policiales, sumando alrededor de 6000 personas. Mi experiencia como educador virtual me ha permitido conocer a muchas de las mujeres policías de manera remota, y viceversa, creando un ambiente propicio para la colaboración y la participación en la investigación.

Para obtener respuestas, opté por realizar entrevistas personales o telefónicas con muchas de ellas, lo que facilitó su disposición a compartir información. Sin embargo, el

mayor desafío fue la distancia geográfica, ya que las localidades se encontraban a distancias significativas, desde 250 kilómetros hasta 600 kilómetros. Por esta razón, decidí utilizar la virtualidad y aprovechar los recursos disponibles.

La relación que establecí con la policía de Santa Cruz desempeñó un papel crucial en la calidad y autenticidad de los datos recopilados. Al proporcionarles seguridad sobre el uso de la información, logré que respondieran las preguntas con certeza y confianza. Me aseguré de que todas las participantes fueran efectivos policiales.

Esto me permitió conservar el relato propio de las mujeres entrevistadas y llegar a las diferentes localidades de la Provincia de Santa Cruz logrando un proceso de indagación e interpretación a la hora de hablar de participación ciudadana de las mujeres policías en asuntos de seguridad en los diferentes escenarios laborales, esta estrategia de recolección de datos me permite que las personas digan lo que piensan y creen, es por ello que implica una escucha activa durante el proceso. Asimismo, cabe resaltar que estas técnicas de investigación utilizadas buscaron obtener información para poder describir el verdadero rol de las mujeres, así como cuáles son y han sido las dificultades que tienen a la hora de participar en la formulación e implementación de políticas públicas de seguridad.

Una vez recolectada la información a través de las entrevistas, documentos e investigaciones, se procedió a realizar una estrategia de análisis de contenido, donde se identificó las categorías y temas emergentes que permitieron dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación. Se realizó una lectura detallada y cuidadosa de los datos, y se buscó identificar las similitudes y diferencias entre las respuestas de las participantes. También, se llevó a cabo una triangulación de los datos, contrastando la información obtenida de las entrevistas con la documentación analizada y las investigaciones previas. Los resultados son presentados de manera clara y concisa, y se buscó interpretarlos a la luz de la teoría existente sobre el tema de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La aproximación cualitativa permitió analizar las experiencias y perspectivas de las mujeres policías en un nivel más profundo, capturando los matices y las complejidades de su participación en las políticas y prácticas institucionales. Al dar voz a las mujeres policías, se logró obtener una comprensión más completa de los desafíos, logros y dinámicas de género presentes en la institución policial de Santa Cruz. A continuación se presenta el análisis realizado a las entrevistas y los hallazgos develados en la participación de las mujeres que forman parte de la policía en políticas públicas e institucionales en Provincia de Santa Cruz.

Así, el análisis de las respuestas recopiladas sobre los roles desempeñados por las mujeres policías en la Policía de Santa Cruz evidenciaron una diversidad de funciones, como jefe de calle, jefe de guardia, atención al público, jefe de dependencia, directoras de diferentes direcciones, así como roles como oficiales de servicio, choferes y administrativas, entre otros. Estas respuestas indican que las mujeres policías exhiben una amplia capacidad y preparación para abordar diversas tareas y responsabilidades en la institución.

En términos generales, la mayoría de las respuestas consideran apropiados los roles que desempeñan las mujeres policías, destacando la igualdad de capacidad y derechos con respecto a sus colegas masculinos. Las entrevistadas subrayaron la importancia de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el ámbito policial, enfatizando que las mujeres pueden aportar perspectivas y habilidades valiosas, enriqueciendo la labor policial de manera integral. Este hallazgo encuentra respaldo en la investigación de López (2016), donde se destacan los progresos alcanzados en la incorporación de una perspectiva de género en las instituciones policiales y de seguridad en América Latina y El Caribe. Estos avances abarcan diversas medidas como iniciativas legislativas, planes de igualdad, establecimiento de instituciones especializadas, adaptaciones en infraestructuras, uniformes, equipamiento y servicios, así como la prohibición de discriminación basada en embarazo, lactancia y maternidad, junto con pautas para utilizar un lenguaje inclusivo, entre otras acciones.

En contraparte, se identificaron voces de una minoría que señalan la persistencia de desigualdades y estereotipos de género en la institución policial. Algunas entrevistadas mencionaron que a veces las mujeres son asignadas a roles administrativos o se les limita el acceso a funciones operativas específicas. Estas respuestas resaltan la necesidad continua de abordar barreras y prejuicios de género en la policía, asegurando una igualdad real de oportunidades para las mujeres, además se fundamenta con Carrington et al. (2022) quienes señalan que la profesión policial tradicional sigue siendo predominantemente masculina y que pesar de cualquier avance, las mujeres policías aún enfrentan estigmatización al ser percibidas como menos fuertes o no aptas para las demandas de situaciones de emergencia en el ámbito policial.

En otras palabras, a pesar de estos avances, persisten desafíos, algunas de las entrevistadas sugieren que se deben continuar implementando reformas para lograr una mayor igualdad en el ingreso y en los mandos. Por otra parte, la exploración de las experiencias y prácticas de las mujeres policías en Santa Cruz aún está en sus primeras etapas, como señala la escasez de estudios específicos sobre este tema.

En el análisis de las respuestas recopiladas durante la entrevista, se logró identificar cambios significativos en el papel de las mujeres en la Policía de Santa Cruz en los últimos años. Estos cambios se clasificaron y se presentan en cinco categorías distintas:

- ✓ Incremento en la participación: Varias participantes mencionaron que en los últimos años ha habido un aumento en la presencia y participación de mujeres en la institución policial. Se observó un incremento en el número de mujeres policías y su inclusión en diferentes áreas y roles dentro de la fuerza.

- ✓ Acceso a cargos de jefatura: Uno de los cambios más destacados es que las mujeres han comenzado a ocupar cargos de jefatura, como jefas de comisarías, direcciones, divisiones y otras dependencias. Esto indica una mayor igualdad de oportunidades y reconocimiento de sus capacidades para asumir roles de liderazgo en la institución.

✓ **Modificación de reglamentaciones:** Se mencionó que estos cambios se produjeron debido a la modificación de las reglamentaciones y políticas internas de la policía. Estas modificaciones permitieron que las mujeres accedieran a roles y responsabilidades que antes estaban reservados principalmente para hombres.

✓ **Mayor capacitación y formación:** Se mencionó que las mujeres policías han recibido capacitación y formación adecuada para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto demuestra un esfuerzo por parte de la institución en brindar igualdad de oportunidades y preparación profesional a todas sus integrantes.

✓ **Cambio cultural y perspectiva de género:** Algunas participantes señalaron que estos cambios en el rol de las mujeres en la policía son el reflejo de una transformación cultural más amplia, donde se reconoce la importancia de la igualdad de género y se busca superar estereotipos y prejuicios sobre las capacidades y roles de las mujeres en la fuerza policial.

De acuerdo con lo expuesto, los resultados evidencian un avance en la inclusión y reconocimiento de las mujeres en la Policía de Santa Cruz. A pesar de la existencia de desafíos y áreas de mejora, como la necesidad de incrementar la presencia femenina en roles de jefatura y liderazgo, los mencionados cambios reflejan un progreso hacia la consecución de la equidad de género dentro de la institución.

Por otro lado, en relación al porcentaje de mujeres ocupando cargos de liderazgo en la Policía de Santa Cruz, algunas entrevistas indicaron que este porcentaje se sitúa en niveles bajos, oscilando entre el 10% y 15%, mientras que otras sugirieron una cifra más elevada, aproximándose al 30% o incluso al 40%. Es importante señalar que algunas de las participantes admitieron no tener conocimiento preciso del porcentaje.

En cuanto a si estos porcentajes son adecuados, algunas mujeres policías entrevistadas afirmaron que el porcentaje actual es justo y apropiado, argumentando que refleja un avance en la participación femenina en roles de liderazgo y demuestra una distribución equitativa entre hombres y mujeres. Sin embargo, otras entrevistadas

sostuvieron que el porcentaje es insuficiente y abogan por brindar más oportunidades a las mujeres para acceder a cargos de liderazgo.

Entre las razones develadas por las entrevistadas que complementan lo anterior, mencionaron la importancia de la igualdad de género, la capacidad demostrada por las mujeres para desempeñar funciones de liderazgo con responsabilidad, el proceso de cambios y adaptación en la institución policial, así como el respeto a los derechos y la igualdad entre todas las personas.

Este resultado converge con el estudio llevado a cabo por Calandrón y Galeano (2013) quienes destacan los avances logrados y la creciente visibilidad social de algunas agentes policiales, así como su progresivo acceso a cargos de alto rango, ejemplificado por el caso de Regina Zonta, quien alcanzó un cargo relevante en 2010.

Mediante la revisión detallada de las respuestas recopiladas, se constató una diversidad de opiniones acerca del porcentaje de mujeres que han ascendido en comparación con el total de ascensos en la policía de Santa Cruz. La mayoría de las respuestas indicaron que este porcentaje es equitativo, destacando una distribución igualitaria entre hombres y mujeres. Este panorama revela un progreso alentador hacia la consecución de igualdad de oportunidades y el reconocimiento del mérito individual, independientemente del género.

No obstante, algunas respuestas señalaron que el porcentaje de mujeres ascendidas es reducido en comparación con los hombres, lo cual refleja una falta de igualdad y reconocimiento de las capacidades de las mujeres para asumir roles de mayor jerarquía. Se subraya la necesidad de dar más oportunidades a las mujeres y eliminar posibles barreras que impidan su ascenso.

Asimismo, algunas de las entrevistadas en sus respuestas indicaron desconocimiento sobre el porcentaje específico de mujeres ascendidas, lo cual refleja falta de información o transparencia en el proceso de ascensos.

Lo anterior, evidencia la importancia de promover la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del mérito individual en los procesos de ascenso dentro de la policía de Santa Cruz. Esto implica brindar las mismas posibilidades de desarrollo

profesional y promover un ambiente inclusivo que valore las capacidades de todas las personas, independientemente de su género.

Este hallazgo guarda similitud con los resultados obtenidos por Sozzo et al. (2022) quienes también identificaron discrepancias en su investigación, ya que por una parte algunas entrevistadas afirmaron que actualmente existe igualdad de oportunidades para el ascenso entre hombres y mujeres en la carrera policial, atribuyendo este cambio a transformaciones recientes, mientras que por otro lado, algunas señalaron la persistencia de desigualdades asociadas al machismo.

En lo que respecta a los principales desafíos que enfrentan las mujeres para acceder a roles de liderazgo en la policía de Santa Cruz, el análisis de las respuestas recopiladas durante la entrevista evidenció que la mayoría de las participantes indicaron que no perciben obstáculos o que se ha avanzado hacia una mayor igualdad de género en la institución. Sin embargo, una minoría señaló que persisten desafíos relacionados con la percepción de las capacidades y roles de las mujeres en la policía de Santa Cruz. Estos hallazgos coinciden con Calandrón y Galeano (2013) cuando sostienen que, a pesar de los conflictos por los derechos sociales y laborales de las mujeres policías, todavía existen diferencias en la forma en que se valora a hombres y mujeres en este campo.

Entre los desafíos que aún persisten mencionaron:

✓ Machismo y estereotipos de género: Varias participantes hicieron referencia al machismo como un obstáculo para que las mujeres ocupen cargos de conducción. También a la subestimación y falta de confianza hacia el personal femenino, así como estereotipos de género que asocian la conducción y el liderazgo con los hombres.

✓ Experiencia y capacitación: Algunas participantes señalaron que la falta de experiencia y conocimiento específico en determinadas áreas puede ser un obstáculo para que las mujeres accedan a cargos de conducción. También destacaron la importancia de estar capacitadas y tener la preparación necesaria para desempeñar dichos roles.

✓ **Maternidad:** Las entrevistadas indicaron que la maternidad puede alejar a las mujeres de sus cargos, lo que puede limitar sus oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Este obstáculo se relaciona con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En relación a los principales espacios de participación ciudadana de las mujeres policía en la formulación de políticas institucionales, los hallazgos develaron las siguientes categorías:

✓ **Capacitaciones y cursos:** Las mujeres policías participan en capacitaciones y cursos relacionados con la igualdad de género y la violencia de género. Estos espacios les brindan conocimientos y perspectivas distintas para contribuir en la formulación de políticas institucionales.

✓ **Comisarías de la Mujer y la Familia:** Estas instituciones son mencionadas como espacios donde las mujeres policías pueden participar en la formulación de políticas que aborden la violencia de género y protección de los derechos de las mujeres.

✓ **Foros de seguridad y encuentros con la comunidad:** Las mujeres policías participan en foros de seguridad y encuentros con la comunidad, donde tienen la oportunidad de brindar aportes y opiniones para mejorar la organización y las políticas institucionales.

✓ **Juntas vecinales y juntas de gobierno:** Algunas respuestas mencionan la participación de las mujeres policías en juntas vecinales y juntas de gobierno, donde pueden contribuir en la formulación de políticas relacionadas con la seguridad y la prevención del delito.

✓ **Ley de Protección de las Mujeres:** Las mujeres policías pueden participar en la implementación de la Ley de Protección de las Mujeres (Ley 26.485), lo cual implica la formulación de políticas y acciones para prevenir y abordar la violencia de género.

Algunas respuestas indican que los espacios de participación ciudadana de las mujeres policías son adecuados, ya que permiten su inclusión y aporte en la formulación de políticas institucionales. Se destaca que estas participaciones son relevantes para promover la igualdad de género, la protección de los derechos de las mujeres y la prevención de la violencia de género.

Sin embargo, también se menciona que los espacios de participación pueden ser escasos o que debería haber una mayor equidad en la conducción de las comisarías de la mujer, para que exista una representación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

En general, se evidencia una valoración positiva de la participación de las mujeres policías en la formulación de políticas institucionales, reconociendo la importancia de su perspectiva y experiencia para abordar las problemáticas de género y promover la igualdad dentro de la institución.

Al analizar las respuestas obtenidas sobre las acciones o medidas tomadas para abordar la igualdad de género en la policía de Santa Cruz, se identificaron algunos patrones y puntos clave:

1. Capacitaciones y formación: Muchas respuestas mencionan la realización de capacitaciones, charlas y cursos relacionados con la igualdad de género. Estas acciones buscan brindar conocimiento y concientización sobre la importancia de la igualdad de género en el ámbito policial.
2. Ley de seguridad y normativas: Se hace referencia a la implementación de leyes y normativas, como la Ley de Seguridad 3523, que incorpora la igualdad de género dentro de la institución policial. Estas normativas establecen bases legales para promover la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres en la policía.
3. Jerarquización y ascensos: Se mencionan medidas relacionadas con la jerarquización y los ascensos en la institución policial. Algunas respuestas destacan la creación de cupos para ascensos que respetan la integración de mujeres en puestos de mando y control. Estas medidas buscan promover la

participación y el acceso equitativo a cargos de liderazgo para las mujeres policías.

4. Departamentos y oficinas especializadas: Se hace referencia a la creación de departamentos u oficinas especializadas en género dentro de la policía. Estas instancias tienen como objetivo abordar la violencia institucional, promover la igualdad de género y brindar asesoramiento y apoyo a las mujeres policías.
5. Ministerio de Género: Se menciona la integración del Ministerio de Género en la institución policial. Esta medida busca garantizar que las políticas de género, igualdad, diversidad e integración se aborden de manera transversal en la policía.

Las respuestas mostraron una conciencia sobre la necesidad de abordar la igualdad de género en la policía de Santa Cruz. Las medidas tomadas, como las capacitaciones, las leyes y la creación de departamentos especializados, son consideradas adecuadas por varios participantes, ya que se espera que fomenten la igualdad de oportunidades, promuevan el respeto a los derechos de las mujeres policías y contribuyan a la construcción de una institución más equitativa y profesional.

Sin embargo, también se observa cierta desconfianza o escepticismo en algunas respuestas, donde se menciona que aunque se han implementado acciones, persiste la desigualdad y falta de cumplimiento interno. Estas respuestas sugieren que aún queda trabajo por hacer para asegurar una plena igualdad de género en la policía de Santa Cruz.

Asimismo se identificaron diferentes formas en las que las mujeres policías han contribuido en la formulación de políticas institucionales en la Provincia de Santa Cruz. Estas contribuciones incluyen participar en reuniones comunitarias, proyectos de prevención, brindar charlas informativas, proponer ideas y opiniones para mejorar el funcionamiento de la institución, asistir a capacitaciones y adquirir conocimientos sobre derechos y políticas, entre otros.

En general, se observa una variedad de acciones y roles desempeñados por las policías para influir en la formulación de políticas institucionales. Algunas han participado de manera activa en la implementación de cambios significativos, como la

creación de comisarías especializadas en la atención de mujeres y familias, lo cual ha sido percibido como un avance positivo para abordar problemáticas específicas. Otras han brindado su aporte desde sus funciones diarias, buscando mejorar el trato equitativo y la atención a la ciudadanía.

Sin embargo, también se observa un número considerable de respuestas en las que las policías indican no haber contribuido o desconocen su participación en la formulación de políticas institucionales. Algunas mencionan limitaciones relacionadas con su jerarquía o posición laboral, mientras que otras expresan falta de conocimiento o involucramiento en estos temas.

En cuanto a la percepción de la adecuación de las contribuciones, algunas consideran adecuadas sus acciones y aportes, ya que creen que han logrado cambios positivos en la institución o en la comunidad. Argumentan que han podido influir en la implementación de políticas que fomentan la igualdad de género, la prevención del delito y el respeto a los derechos de las personas.

Por otro lado, hay respuestas que reflejan dudas sobre la adecuación de sus contribuciones, principalmente relacionadas con limitaciones de su posición o la falta de apertura institucional para considerar sus ideas y opiniones. Mencionan que su participación ha sido más bien limitada y que se necesita incluir a personas más jóvenes con perspectivas diferentes para generar cambios significativos en las políticas institucionales. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar una cultura de participación, inclusión y apertura en la formulación de políticas institucionales para lograr un enfoque más integral y representativo.

Respecto a las principales barreras que enfrentan las mujeres policías a la hora de formular políticas institucionales se identificaron las siguientes:

✓ Barreras culturales y estereotipos de género: Algunas respuestas mencionan que las mujeres enfrentan discriminación de género, costumbres arraigadas y estereotipos que limitan su participación y toma de decisiones en la formulación de políticas institucionales. Estas barreras se derivan de la mentalidad de los ciudadanos y la resistencia al cambio en roles y responsabilidades tradicionalmente asignados a hombres en la institución policial.

✓ Falta de representación y apoyo institucional: Varios comentarios señalan la falta de apoyo institucional y la falta de representación de las mujeres en puestos de liderazgo o cargos jerárquicos. Esto puede dificultar su participación efectiva en la formulación de políticas, ya que no se les otorga el reconocimiento y la autoridad necesarios.

✓ Limitaciones en la capacitación y oportunidades de desarrollo: Algunas respuestas mencionan que las mujeres policías han enfrentado limitaciones en términos de acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. La falta de autorización para estudiar y la desventaja comparativa con los hombres en términos de formación pueden obstaculizar su capacidad para participar en la formulación de políticas.

✓ Resistencia y cuestionamiento a las políticas propuestas: Algunas respuestas sugieren que las mujeres policías pueden enfrentar barreras en términos de cuestionamiento y resistencia a las políticas que proponen. Esto puede estar relacionado con prejuicios arraigados y la percepción de que las mujeres no son capaces de tomar decisiones o liderar cambios.

✓ Jerarquía y antigüedad: Algunos comentarios destacan que las mujeres policías pueden enfrentar barreras relacionadas con la jerarquía y la antigüedad. A pesar de los avances en la inclusión de mujeres en la institución, todavía pueden encontrarse con superiores masculinos con mayores cargos y antigüedad, lo que puede limitar su influencia en la formulación de políticas.

Estas barreras reflejan desafíos persistentes en la igualdad de género y la participación equitativa de las mujeres en la formulación de políticas dentro de las instituciones policiales.

Ahora bien, en cuanto a la inclusión de las mujeres policía en el proceso de formulación de políticas en los últimos cinco años, se identificaron los siguientes avances:

✓ **Inclusión en cargos y roles:** Varias respuestas mencionan que las mujeres policías ahora ocupan diversos cargos y realizan tareas variadas dentro de la institución policial. Esto indica una mayor participación y liderazgo de las mujeres en la formulación de políticas.

✓ **Capacitación en temas de género:** Algunas respuestas destacan que se ha capacitado al personal, tanto hombres como mujeres, en temas de género y violencia laboral. Esta capacitación proporciona una comprensión adecuada del papel que desempeñan las mujeres y fomenta una perspectiva de género en la formulación de políticas.

✓ **Cambios legislativos y normativos:** Algunas respuestas mencionan cambios en las leyes y normativas que permiten una mayor integración de hombres y mujeres en la institución policial. Estos cambios reflejan un reconocimiento de la importancia de la igualdad de género en la formulación de políticas.

✓ **Mayor participación y representación:** Se destaca en varias respuestas que la participación de las mujeres en la formulación de políticas ha aumentado en los últimos años. Se mencionan ejemplos como la inclusión de mujeres en juntas de calificaciones y la creación de departamentos o comisarías específicas para abordar temas de género y violencia.

Sin embargo, también hay respuestas que indican que los avances han sido insuficientes o limitados. Algunos comentarios mencionan que las mujeres aún no están suficientemente presentes ni visibilizadas en la formulación de políticas. Se enfatiza la necesidad de una mayor inclusión y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la institución policial.

En resumen, los avances en la inclusión de las mujeres policía en el proceso de formulación de políticas en los últimos cinco años incluyen una mayor presencia en cargos y roles, capacitación en temas de género, cambios legislativos y normativos, y una mayor participación y representación. Sin embargo, persiste la necesidad de seguir avanzando hacia una inclusión más completa y equitativa de las mujeres en la

formulación de políticas, con el objetivo de lograr una participación igualitaria y una perspectiva de género más sólida en la institución policial.

Las respuestas obtenidas, también permitieron identificar diferentes percepciones sobre cómo la presencia de mujeres policías afecta el ambiente de trabajo en la institución. Los puntos destacados fueron los siguientes:

✓ No afecta el ambiente de trabajo: Varios comentarios indican que la presencia de mujeres policías no afecta negativamente el ambiente laboral. Se menciona que las mujeres cumplen las mismas funciones que los hombres y tienen los mismos conocimientos, por lo que no debería haber diferencias en el trato o la dinámica laboral.

✓ Afecta de manera positiva: Algunas respuestas señalan que la presencia de mujeres policías puede tener un impacto positivo en el ambiente de trabajo. Se destaca que las mujeres son una pieza fundamental en la institución y su participación contribuye a una mayor diversidad y equidad.

✓ Afecta de manera negativa: Algunos comentarios mencionan que la presencia de mujeres policías puede generar dificultades o conflictos en el ambiente de trabajo. Se mencionan situaciones en las que se cuestiona a las mujeres por ser madres o se les condiciona sus derechos. También se señala que algunos efectivos policiales no están acostumbrados a recibir órdenes de mujeres, lo que puede generar tensiones.

✓ Depende del carácter y personalidad de las personas: Se menciona que la forma en que la presencia de mujeres policías afecta el ambiente de trabajo puede depender del carácter y la personalidad de las personas involucradas. Algunos comentarios indican que en ciertos lugares de trabajo se puede generar incomodidad o trato diferencial hacia las mujeres, lo que puede influir en el ambiente laboral.

A pesar de algunos señalamientos negativos, la mayoría de los resultados se respaldan en la afirmación de Rodríguez (2018) de que el campo policial está experimentando cambios y brindando oportunidades a las mujeres, tanto para aquellas que desean unirse como para la propia institución. Se está formando una nueva imagen

de la mujer policía que se está incorporando en todas las áreas de trabajo, no limitándose solo a las administrativas o aquellas que se consideraban tradicionalmente destinadas a las mujeres.

Al identificar las diferentes percepciones sobre el tipo de apoyo que reciben las mujeres policías para desempeñar su trabajo dentro de la institución, se tuvieron algunos puntos destacados:

✓ Igualdad de apoyo: Varias respuestas mencionan que las mujeres policías reciben el mismo apoyo que los hombres en términos de capacitación, regulaciones y respaldo por parte de superiores, pares y subalternos. Se destaca que el apoyo es igualitario para ambos sexos y no se diferencian las necesidades o el trato debido al género.

✓ Apoyo familiar y laboral: Se menciona que el apoyo principal para las mujeres policías proviene de sus familias y de la institución en la que trabajan. Se destaca la importancia de contar con el respaldo de los seres queridos y de los compañeros y superiores en el ámbito laboral.

✓ Apoyo legal: Algunas respuestas destacan que las mujeres policías reciben apoyo legal a través de regulaciones y leyes que garantizan sus derechos, como el permiso por maternidad. Se considera adecuado que existan medidas específicas para atender las necesidades relacionadas con la maternidad y equilibrar la equidad de género.

✓ Necesidad de más apoyo: Algunos comentarios indican que el apoyo recibido no es suficiente y que las mujeres policías deberían contar con herramientas adicionales para desarrollarse plenamente. Se sugiere la necesidad de equipos de apoyo especializados, como un gabinete de bienestar policial, para brindar un mayor respaldo.

Es importante mencionar el punto planteado por Vallès (2019) sobre el apoyo de familiares, amigos y profesores en la decisión de convertirse en policías. Las mujeres policías suelen recibir un mayor respaldo de sus madres, hermanos/as y amistades. Esto

se debe a que, al ser una profesión donde las mujeres son minoría y que quizás no es considerada tan atractiva socialmente para ellas, aquellas que deciden ingresar cuentan con el respaldo de su entorno más cercano.

Continuando con los resultados se identificaron las diferentes percepciones sobre el impacto de la presencia de mujeres policías en los ámbitos de la seguridad pública. A continuación, se presentan los puntos destacados:

✓ **Empatía y confianza:** Se menciona que la presencia de mujeres policías genera un impacto positivo en términos de empatía y confianza. Se destaca que las mujeres son percibidas como más empáticas y pueden brindar un trato más cómodo a las víctimas, especialmente en casos de violencia de género.

✓ **Inclusión e imagen renovada:** Se resalta que la presencia de mujeres en la seguridad pública representa inclusión y una imagen renovada de la institución. Su participación contribuye a generar una fuerza policial más equitativa y diversa.

✓ **Resolución de problemas:** Algunas respuestas sugirieron que la presencia de mujeres policías facilita la resolución de problemas de una manera más sencilla. Se destaca la importancia de mejorar el diálogo con la comunidad y de abordar situaciones delicadas de forma eficiente.

✓ **Cambio cultural y reconocimiento:** Se menciona que la presencia de mujeres en la seguridad pública representa un cambio cultural y un motivo de orgullo. Su participación es vista como un ejemplo a seguir para otras mujeres y se reconoce su capacidad para desempeñar funciones y cargos al igual que los hombres.

✓ **Prevención y protección:** Algunas respuestas resaltan que las mujeres policías contribuyen a la prevención de delitos, especialmente en casos relacionados con la delincuencia juvenil y la protección de la niñez. Su presencia en la seguridad pública tiene un impacto positivo en la proyección de la institución policial.

En fin, la inclusión de mujeres en la seguridad pública es valorada como un ejemplo a seguir y se reconoce su contribución en la prevención y protección.

Los puntos mencionados encuentran respaldo en las conclusiones de Zepeda (2014) en su investigación, donde las mujeres policías entrevistadas, señalan que una de las partes más gratificantes de su trabajo es poder resolver los problemas de la ciudadanía. El hecho de poder brindar asistencia y recibir el agradecimiento de las personas a las que ayudan les genera una sensación de satisfacción. Esto resalta la importancia de la interacción y el impacto positivo que pueden tener en la comunidad a la que sirven.

Al analizar las respuestas proporcionadas sobre las historias de éxito de mujeres jefas de policía en la Provincia de Santa Cruz, se observó:

✓ Desconocimiento: Algunas respuestas indicaron que las participantes no están al tanto de las historias de éxito de mujeres jefas de policía en la provincia. Esto podría deberse a la falta de información o a que no se han destacado casos relevantes en la región.

✓ Ausencia de jefas de policía: Varias participantes mencionaron que hasta el momento no ha habido mujeres ocupando el cargo de jefa de policía en la provincia de Santa Cruz. Esto puede indicar una falta de oportunidades o de reconocimiento para las mujeres en puestos de liderazgo dentro de la institución policial.

✓ Otras posiciones de liderazgo: Aunque no se mencionaron jefas de policía en particular, algunas participantes destacaron a mujeres que ocupan cargos de dirección en áreas específicas, como la División Comisaría de la Mujer y la Familia, el Departamento Centro Integral de Género o la dirección de escuelas de cadetes. Estas posiciones demuestran la capacidad y el compromiso de las mujeres en el ámbito policial.

✓ Reconocimientos individuales: Algunas respuestas destacaron logros individuales de mujeres policías, como actos heroicos, capacitaciones exitosas o

desempeño eficiente en comisarías. Estos casos muestran el esfuerzo y la dedicación de las mujeres en su trabajo policial.

Las respuestas reflejan una falta de ejemplos claros de mujeres jefas de policía en la Provincia de Santa Cruz. Sin embargo, se reconocen logros individuales y posiciones de liderazgo en otras áreas dentro de la institución policial. Esto indica la necesidad de promover la igualdad de oportunidades y reconocimiento para las mujeres en roles de liderazgo en el ámbito de la seguridad pública.

Al analizar las respuestas proporcionadas sobre los principales logros de las mujeres que forman parte de la policía en la Provincia de Santa Cruz desde 2016 hasta 2022, se identificaron los siguientes puntos:

✓ **Ocupación de cargos de liderazgo:** Varias respuestas mencionaron que las mujeres han logrado ocupar cargos de jefas de dependencias, direcciones y áreas dentro de la fuerza policial. Este avance demuestra que las mujeres han obtenido mayores oportunidades para asumir responsabilidades de conducción y toma de decisiones.

✓ **Reconocimiento y participación:** Se destaca que las mujeres han recibido reconocimiento por su desempeño y participación en la fuerza policial. Esto indica que sus contribuciones y capacidades son valoradas por sus compañeros y superiores.

✓ **Creación de espacios y unidades especializadas:** Algunas respuestas mencionaron la creación de unidades como la Comisaría de la Mujer y la Familia, así como el Centro Integral de Género. Estos espacios se enfocan en abordar problemáticas específicas y brindar apoyo tanto a mujeres como a hombres víctimas de violencia laboral. Estas iniciativas muestran el compromiso de la institución policial con la igualdad de género y la protección de los derechos.

✓ **Capacitación y profesionalismo:** Se mencionó que las mujeres policías se han capacitado y obtenido títulos en diferentes áreas, incluyendo fuerzas especiales y perspectiva de género. Este esfuerzo demuestra su compromiso con la mejora continua y su habilidad para desempeñarse adecuadamente en sus funciones.

En cuanto a si estos logros son adecuados, las respuestas fueron diversas y no se proporcionaron justificaciones explícitas. Sin embargo, en general, parecen mostrar un reconocimiento positivo hacia los avances logrados por las mujeres en la fuerza policial de Santa Cruz. Los logros reflejan una mayor igualdad de oportunidades y reconocimiento para las mujeres, así como la creación de espacios especializados para abordar problemáticas de género. Estos avances son importantes para promover la equidad en el ámbito policial y fortalecer la participación de las mujeres en roles de liderazgo.

CONCLUSIONES

En conclusión, las hipótesis planteadas al inicio de este trabajo no encontraron suficiente respaldo en la realidad ya que en el análisis realizado se advierte que las mujeres perciben avances en su inserción institucional. En este sentido, respecto a la primera hipótesis acerca de las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres policías en su participación en la formulación e implementación de políticas públicas e institucionales en la Provincia de Santa Cruz, se constató que la mayoría de las participantes expresaron no percibir obstáculos o reconocieron avances hacia una mayor igualdad de género en la institución. Esto es un indicativo de un cambio positivo en la percepción y realidad de las mujeres policías en la provincia. Sin embargo, el hecho de que una minoría mencionara la persistencia de desafíos vinculados al machismo, los estereotipos de género, la maternidad, la experiencia y la capacitación, subraya la importancia de permanecer alerta ante posibles obstáculos invisibles o estructurales que podrían continuar limitando el pleno ejercicio de los derechos y oportunidades de las mujeres en este ámbito.

La segunda hipótesis, que sugiere la falta de capacidad de las mujeres policías en la Provincia de Santa Cruz para organizarse y movilizarse efectivamente en busca de una mayor participación en la formulación e implementación de políticas públicas e institucionales, fue cuestionada por los hallazgos obtenidos en el estudio. Estos evidenciaron que las mujeres policías están activamente involucradas en diversos ámbitos que promueven su participación en la formulación de políticas institucionales y públicas, como por ejemplo la participación activa de estas mujeres en capacitaciones y cursos relacionados con la igualdad de género y la violencia de género. Además, se evidenció que se movilizan a través de las Comisarías de la Mujer y la Familia, instituciones específicamente designadas para abordar cuestiones de género y protección de los derechos de las mujeres. En estas instancias, no solo les proporcionan conocimientos especializados, sino también perspectivas únicas que las capacitan para contribuir significativamente a la formulación de políticas públicas e institucionales sensibles al género.

Asimismo, se destacó la capacidad de las mujeres policías para participar en foros de seguridad, reuniones comunitarias, juntas vecinales y juntas de gobierno, donde buscan de manera proactiva oportunidades para aportar sus ideas y opiniones con el fin

de mejorar la organización y las políticas institucionales. Estas interacciones también permiten que las mujeres policías aporten perspectivas únicas y necesarias en la formulación de políticas relacionadas con la seguridad y la prevención del delito. En conjunto, estos hallazgos desafían la noción de falta de capacidad de las mujeres policías para organizarse y movilizarse en busca de una mayor participación en la formulación e implementación de políticas. Más bien, muestran un compromiso activo y una contribución significativa por parte de las mujeres en la construcción de políticas más inclusivas y efectivas en la Provincia de Santa Cruz. Sin embargo, es importante seguir apoyando y fortaleciendo estas iniciativas para garantizar una participación equitativa y efectiva de las mujeres policías en todos los niveles de toma de decisiones.

La tercera hipótesis, relacionada con la falta de participación de las mujeres policías en la formulación e implementación de políticas públicas e institucionales en la Provincia de Santa Cruz, Se identificaron diversas formas en las que las mujeres policías han contribuido activamente a la formulación de políticas institucionales en la región. Entre estas contribuciones se incluyen la participación en reuniones comunitarias, la colaboración en proyectos de prevención del delito, la impartición de charlas informativas, la presentación de propuestas para mejorar el funcionamiento de la institución, la asistencia a capacitaciones para adquirir conocimientos sobre derechos y políticas, entre otras actividades. Además, es relevante resaltar que algunas mujeres policías han logrado sobresalir y obtener reconocimiento por su destacado desempeño y participación en la fuerza policial. Este hallazgo sugiere que las mujeres policías están activamente involucradas en la formulación e implementación de políticas, desafiando así la percepción de su falta de participación en este ámbito.

En último término, si bien aún persisten algunos desafíos remanentes y obstáculos por superar para la participación de las mujeres que forman parte de la policía en políticas públicas e institucionales en Provincia de Santa Cruz. Es innegable que se han realizado avances significativos y se han puesto en marcha diversas iniciativas en este sentido. Es necesario continuar trabajando en la eliminación de barreras, promoviendo la educación y sensibilización sobre los desafíos específicos que enfrentan las mujeres policías, estableciendo alianzas estratégicas y brindando el apoyo necesario para garantizar una mayor participación y representación de las mujeres en la toma de decisiones y en la formulación de políticas públicas e institucionales en la Provincia de Santa Cruz, con el objetivo de lograr una sociedad más igualitaria y justa.

REFERENCIAS

- Abagianos, F. (2019). *Santa Cruz: piden la renuncia del jefe de la policía por encubrir abusos sexuales*. Crónica.
<https://www.cronica.com.ar/policiales/Grave-denuncia-de-abuso-a-mujeres-policias-20190521-0005.html>
- ADNSUR. (2019). *Policía denunció que su compañero la violó dentro de un patrullero*.
https://www.adnsur.com.ar/policiales---judiciales/policia-denuncio-que-su-companero-la-violo-dentro-de-un-patrullero_a5c7d31d10c1116453b829f28
- Aguilar, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *@mnis Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale*, 8.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2870086>
- Anzorena, C. (2013). Desigualdades que persisten: el lugar de las mujeres en las políticas sociales (Argentina 2000 a 2010). *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18127008021.pdf>
- Bareiro, L., Baksh, R., Celiberti, L., Chiarotti, S., Falú, A., Guzmán, V., Henríquez, N., Jenson, J., Llanos, B., Mones, B., Rainero, L., Rodríguez, C., Segovia, O., Soto, L., Vargas, V., & Vassell, L. (2013). *La ciudadanía de las mujeres en las democracias de las Américas* (O. Comisión Interamericana de Mujeres (ed.)).
<http://www.oas.org/en/cim/docs/ciudadaniamujeresdemocracia-web.pdf>
- Bonder, G. (1998). Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente. In S. de C. U. de Chile (Ed.), *Género y Epistemología: Mujeres y Disciplinas. Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG)*.
<http://www.cij.gob.mx/tratamiento/pages/pdf/bonder.pdf>
- Boneti, L. (2017). *Políticas públicas por dentro* (Clacso (ed.)).
http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20171002015938/Políticas_publicas_por_dentro.pdf
- Bover, T. (2009). Género Policial: Tres miradas etnográficas sobre instituciones policiales. *Prácticas de Oficio. Investigación y Reflexión En Ciencias Sociales*, 4.
<https://static.ides.org.ar/archivo/www/2012/04/artic251.pdf>

- Butale, C. (2017). Género y globalización: Una mirada desde el Sur global. *Nueva Sociedad*, 271(141–149).
- Calandrón, S., & Galeano, D. (2013). Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad. *Cuestiones de Sociología*, 9.
<http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/>
- Carrington, K., Rodger, J., Sozzo, M., & Puyol, M. V. (2022). Re-teorizar el progreso de las mujeres en la policía: Una perspectiva alternativa desde el Sur Global. *Delito y Sociedad*, 31(54), 18–21. <https://doi.org/10.14409/dys.2022.54.e0073>
- CEDAW. (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Ceresa, C. (2022). *Gobierno abierto II: La Importancia de las Políticas Públicas*. Topi A Un Sitio de Psicoanálisis, Sociedad y Cultura.
<https://www.topia.com.ar/articulos/gobierno-abierto-ii-importancia-politicas-publicas>
- Chaves, A. (2012). Masculinidad y feminidad: ¿De qué estamos hablando? *Revista Electrónica Educare*, 16, 5–13.
<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194124704010.pdf>
- Connell, R. (2006). Desarrollo, globalización y masculinidades” en Careaga, Gloria y Salvador Cruz. In OUEG / UNAM (Ed.), *Debate sobre masculinidades. Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía* (pp. 185–210).
- Diario digital Femenino. (2019). *Red Nacional de Mujeres Policías celebró licencias por violencia de género en Santa Cruz*. Red Nacional de Mujeres Policías Con Perspectiva de Género.
<https://diariofemenino.com.ar/df/red-nacional-de-mujeres-policias-celebro-licencias-por-violencia-de-genero-en-santa-cruz/>
- Donadio, M., & Mazzotta, C. (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales : resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina* (Resdal (ed.);

- 1era edici). <https://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>
- Espinosa, M. (2009). La participación ciudadana como una relación socio-estatal acotada por la concepción de democracia y ciudadanía. *Andamios*, 5(10), 71–109. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632009000100004
- Facio, A., & Fries, L. (1999). *Genero y derecho* (Editorial La Morada (ed.)).
- Fassler, C. (2007). *Desarrollo y participación política de las mujeres. Repensar la teoría del desarrollo en un contexto de globalización. Homenaje a Celso Furtado* (CLACSO (ed.)).
- Faur, E. (2021). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. In Editorial MinGéneros (Ed.), *Perspectiva de género y diversidad*. [https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/26/Perspectiva de género y diversidad - MMGyD.pdf?sequence=20&isAllowed=y](https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/26/Perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20y%20diversidad%20-%20MMGyD.pdf?sequence=20&isAllowed=y)
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *Revista de Estudios de Género. La Ventana*, 25. <https://biblioteca.iidh-jurisprudencia.ac.cr/index.php/documentos-en-espanol/derechos-humanos-de-las-mujeres/2342-desigualdad-de-genero-la-segregacion-de-las/fil>
e
- Frederic, S. (2008). *Los Usos de la Fuerza Pública. Debates sobre militares y policiales en las ciencias sociales de la democracia* (U. N. de G. S. Biblioteca Nacional (ed.)).
- Fundación Juan Vives Suriá. (2010). Lentes de género : lecturas para desarmar el patriarcado. In Fundación Editorial El perro y la Rana, Fundación Juan Vives Suriá, & Defensoría del Pueblo (Eds.), *Serie Derechos Humanos. Género y Derechos de las Mujeres no. 1*. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf
- Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2023). *Material de estudio obligatorio para el ingreso a la policía de la provincia de Buenos Aires*. [https://www.mseg.gba.gov.ar/areas/ingresos/Material de estudio 2023.pdf](https://www.mseg.gba.gov.ar/areas/ingresos/Material%20de%20estudio%202023.pdf)

- Gobierno de la Provincia de Santa Cruz. (2021). *Seguridad continúa trabajando en políticas públicas con perspectiva de género*.
<https://noticias.santacruz.gob.ar/gestion/ministerio-de-seguridad/item/22096-seguridad-continua-trabajando-en-politicas-publicas-con-perspectiva-de-genero>
- González, G. (2007). Reforma policial y política: Un complejo entramado de compromisos, resistencias y condiciones de posibilidad URVIO. *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 2, 154–163.
- Guzmán, V., & Montaña, S. (2012). *Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)* (CEPAL (ed.)).
- Hagelstrom, J. (2019). *Mujeres policías armaron una red para visibilizar abusos en la fuerza*. Perfil.
<https://www.perfil.com/noticias/sociedad/mujeres-policias-armaron-una-red-para-visibilizar-abusos-en-la-fuerza.phtml>
- Heidari, S., Babor, T., De Castro, P., Tort, S., & Curno, M. (2019). Equidad según sexo y de género en la investigación: justificación de las guías SAGER y recomendaciones para su uso. *Gaceta Sanitaria*, 33(2), 203–210.
https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/asset/s/gs/v33n2/0213-9111-gs-33-02-203.pdf
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. Hill (ed.); 6ta edición).
- Jelin, E. (1996). *Las mujeres y la cultura ciudadana en América Latina* (Unesco/Programa Women in the service of civil peace. (ed.)).
https://americalatina.unesco.org/wp-content/uploads/2014/03/doc_109_Las-mujeres-y-la-cultura-ciudadana-a-AL.pdf
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia* (E. H. y Horas (ed.)).
- Leal, J. (2009). *La Autonomía del Sujeto Investigador y la Metodología de Investigación* (Azul intenso (ed.); 2da edición).

- Leira, S. (2020). *Conceptualizaciones sobre la masculinidad* [(Trabajo de grado). Universidad de la República. Montevideo].
https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/26431/1/tfg_santiago_leira.pdf
- Ley N° 26485. (2009). *Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familiar.pdf
- Ley N° 3523. (2016). *Ley de Seguridad Pública*. Policía Provincia de Santa Cruz.
<http://intranet.policia-desantacruz.gob.ar/int/wp/wp-content/uploads/2017/03/LEY3523-Ley-de-Seguridad-Publica.pdf>
- Ley N° 746. (1972). *Reglamento del Régimen Policia*.
- Ley N° 26.743. (2012). *Identidad de Género*.
- López, I. (2016a). *Género en las Políticas de Seguridad*. Colección Documentos de Trabajo N° 41. http://sia.eurosociAL-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO EN LAS POLITICAS_f.pdf
- López, I. (2016b). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. In Programa EUROsociAL (Ed.), *Colección Documentos de Trabajo n° 41*.
http://sia.eurosociAL-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO EN LAS POLITICAS_f.pdf
- Maza, L. (2021). Reconocimiento e identidad de género. *Veritas*, 48, 103–120.
<https://doi.org/10.4067/S0718-92732021000100103>
- Mejía, C. (2015). *Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados*. En Taguenca, Juan. *Cultura, política y sociedad Una visión calidoscópica y multidisciplinar* [(Trabajo de grado). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México].
<https://www.aacademica.org/carlos.mejia.reyes/12.pdf>

- Ministerio de Gobierno. (2019). *Destacan el lugar que ocupan las mujeres en la Policía de Santa Cruz*. Santa Cruz Gobierno de La Provincia.
<https://noticias.santacruz.gob.ar/gestion/ministerio-de-gobierno/item/11066-destaca-n-el-lugar-que-ocupan-las-mujeres-en-la-policia-de-santa-cruz>
- Montoya, A. (2009). Mujeres y ciudadanía plena, miradas a la historia jurídica colombiana. *Opinión Jurídica*, 8(16), 137–148.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v8n16/v8n16a08.pdf>
- Naciones Unidas. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*. Publicación /14/2.
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_S P.pdf
- Olavarría, J. (2021). *Masculinidades y Género*. Programa Regional de Formación En Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>
- Ortiz, B. (2008). *Mujer Ciudadana= Mujer Empoderada*. PRIGEPP/FLACSO.
- Palomar, C. (2016). Veinte años de pensar el género. *Debate Feminista*, 52, 34–49.
https://www.researchgate.net/publication/309305361_Veinte_anos_de_pensar_el_g enero
- Pateman, C. (1996). *Críticas feministas a la dicotomía público/privado* (Paidós (ed.)).
- Peña, N. (2016). *¿Las policías latinoamericanas entienden de género?* Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
<https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/las-policias-latinoamericanas-entiend en-de-genero/>
- PIOD. (2018). *Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos 2018-2020*. Instituto Nacional de Las Mujeres.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf
- Policía de Santa Cruz. (2017). *Reconocimiento a mujeres de la policía de Santa Cruz*.
<https://policia-desantacruz.gob.ar/index.php/es/noticias/item/303-semana-de-la-muj er-reconocimientos-a-mujeres-de-la-policia-de-santa-cruz>

- Ramírez, J. C. (2008). *Madeiras entreveradas. Violencia, masculinidad y poder. Varones que ejercen violencia contra sus parejas* (Plaza y Valdés Editores (ed.)).
- Ramírez, T. (2006). *Cómo hacer un proyecto de investigación*.
<https://drive.google.com/file/d/1ab7OkjZ3qz5NTBTJ1H4aMlb4HeVq108J/view?fbclid=IwAR1hqPXGaiBs5CGzhRmlrPfZd5GIW2s6MILYPXiQ4ADfKlq5BtyilvwPO7U>
- Rangugni, V., & Russo, D. (2010). La seguridad ciudadana. In *Cuadernos de Seguridad Colección Manuales y protocolos*.
- Rodríguez, F. (2018). *Subordinación y autoridad en la profesionalización de las mujeres en la Policía de Córdoba*. I Congreso Nacional de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Córdoba.
[https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/16295/Subordinación y autoridad en la profesionalidad de las mujeres en la policía de Córdoba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/16295/Subordinación_y_autoridad_en_la_profesionalidad_de_las_mujeres_en_la_policia_de_Córdoba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa* (Aljibe (ed.)).
- Rosemberg, J. (2020). La sanción de una ley. *Haroldo*.
<https://revistaharoldo.com.ar/nota.php?id=522>
- Sáez, C. (2012). Equidad de género en organismos policiales: la experiencia de la PDI. *Revista Estudio Policiales PDI*.
https://www.academia.edu/40570376/Equidad_de_género_en_organismos_policiales_la_experiencia_de_la_PDI
- Saín, M. (2003). *Seguridad, democracia y reforma de la organización policial en la Argentina: Condiciones institucionales, problemática delictiva y dilemas políticos*.
http://faviofarinella.weebly.com/uploads/8/7/8/2/878244/seguridad_y_democracia_sain.pdf
- San Martín, M. (2020). El reconocimiento en la desigualdad de las mujeres en la Policía Federal Argentina. *Revista Sociedad*, 41, 74–87.
<https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/revistasociedad/article/view/6206>

- Sánchez, J. (2014). *¿Qué es hacer política institucional?* La Opinión de Murcia. <https://www.laopiniondemurcia.es/opinion/2014/08/23/politica-institucional-32343608.html>
- Santamaria, R., Salgado, J., & Valladares, L. (2009). El género en el derecho. In *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/07/4_Genero_en_el_derecho.pdf
- Sirimarco, M. (2004). Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. *Cuadernos de Antropología Social*, 20, 61–78. <https://www.redalyc.org/pdf/1809/180913912005.pdf>
- Sozzo, M., Puyol, M., Spina, M., Saba, J., Truchet, R., & Jancick, G. (2022). *Trayectorias y roles laborales de las mujees policías de la provincia de Santa Fe*. https://www.santafe.gob.ar/noticias/recursos/documentos/2022/05/2022-05-20NID_274754O_1.pdf
- Tarragona, M. (2016). *Historia de victimización materna y su impacto sobre la salud mental de los menores en entornos de violencia de pareja* [Universitat Autònoma de Barcelona. España]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/367456/mjto1de1.pdf?sequence=1>
- Tello Sánchez, F. (2009). *La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos: barreras y desafíos para una efectiva democracia de género* [PRIGEPP]. https://issuu.com/documentosfenamm/docs/participacion_mujeres_gob_locales_f/1
- UNODC. (2018). *Diagnóstico sobre masculinidades, violencia y corporaciones policiales*. Oficina de Las Naciones Unidas Contra La Droga y El Delito. https://www.unodc.org/lpomex/uploads/documents/Publicaciones/Prevencion-del-delito-y-justicia-penal/2018_-_UNODC_-_Diagnostico_sobre_masculinidades_en_instituciones_de_seguridad_publica_2.pdf
- Valle, G., & Bueno, E. (2006). Las Políticas Públicas desde una perspectiva de género Titulo. *Novedades En Población*, 2(4). http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cedem-uh/20100313023232/Politicass_publicas.pdf

blic%0Aas.pdf

Vallès, M. (2019). *Convertirse en Policía* [Universitat de Barcelona. España].
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/147005/1/MDVP_TESIS.pdf

ANEXO

Anexo A. Entrevista

Estimada participante:

Le agradezco por aceptar participar en esta entrevista para recopilar información valiosa sobre su opinión y experiencia en relación a la participación de las mujeres que forman parte de la policía en políticas públicas e institucionales en la Provincia de Santa Cruz, desde el año 2016 al año 2022. La misma forma parte de un trabajo de investigación. Queremos asegurarle que toda la información recopilada que consta de 16 enunciados será tratada de forma confidencial y anónima, y que su participación es completamente voluntaria. Agradecemos de antemano su tiempo y dedicación para responder nuestras preguntas con honestidad y precisión. ¡Comencemos!

1. Cuáles son los roles que desempeñan las mujeres policías en la policía de Santa Cruz? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
2. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres policías que hay actualmente en la policía de Santa Cruz? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles son los cambios que se han producido en el rol de las mujeres en la policía de Santa Cruz en los últimos años? ¿Por qué?
4. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres policías que hay actualmente en cargos de conducción en la policía de Santa Cruz? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
5. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres ascendidas con respecto al total de ascensos en la policía de Santa Cruz? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
6. ¿Cuáles son los principales obstáculos para que las mujeres ocupen cargos de conducción en la policía de Santa Cruz? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles son los principales espacios de participación ciudadana de las mujeres policía en la formulación de políticas institucionales? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
8. ¿Qué acciones o medidas se han tomado para abordar la igualdad de género en la policía de Santa Cruz? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?

9. ¿Cómo has contribuido como policía en la formulación de políticas institucionales en la Provincia de Santa Cruz? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
10. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres policías a la hora de formular políticas institucionales? ¿Por qué?
11. ¿Qué avances se han producido en la inclusión de las mujeres policía en el proceso de formulación de políticas en los últimos cinco años? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
12. ¿Cómo la presencia de mujeres policías afecta el ambiente de trabajo en la institución? ¿Por qué?
13. ¿Qué tipo de apoyo reciben las mujeres policías para desempeñar su trabajo dentro de la institución? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
14. ¿Cuál es el impacto de la presencia de mujeres policías en los ámbitos de la seguridad pública? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?
15. ¿Cuáles son algunas de las historias de éxito de mujeres jefas de policía en la Provincia de Santa Cruz?
16. ¿Cuáles han sido los principales logros de las mujeres que forman parte de la policía en la Provincia de Santa Cruz desde el año 2016 al año 2022? ¿Le parecen adecuados? ¿Por qué?