



# Licenciatura en Seguridad Pública

## TESINA

### **“PERSPECTIVA DE GÉNERO: LA MIRADA DE LAS MUJERES DE LA POLICÍA DE MENDOZA”**

Estudiantes: María Belén Tur

Esteban Marcelo Olguín

Director/a de Tesina: Dra. Paula Vetrugno

Coordinación de Tesina: Lic. Graciela Matricani

Mendoza, febrero de 2021

## **Agradecimientos**

En primer lugar queremos agradecer a nuestras familias por el apoyo que siempre nos han brindado, y especialmente a nuestra pequeña hija Antonella, ya que es quien siempre nos motiva a superarnos.

También agradecemos a los profesores y profesoras del Instituto Universitario de Seguridad Pública por entregarnos sus conocimientos y motivarnos a aprender.

El más sincero agradecimiento a nuestra directora de tesis, Dra. Paula Vetrugno, quien siempre ha estado presente para orientarnos no solo en este proceso, sino también en otras instancias de nuestra vida profesional.

A la Lic. Graciela Matricani por la amabilidad de atender siempre nuestras consultas y guiarnos en la realización de este trabajo, muchas gracias.

Finalmente, no podemos dejar de agradecer al personal que tuvo la amabilidad de brindarnos los datos estadísticos necesarios para la elaboración de este trabajo, y especialmente a las mujeres que dedicaron su tiempo para compartir sus experiencias con nosotros.

# Introducción

El género se refiere a las características y los roles que la sociedad considera apropiados para hombres y mujeres, y por lo tanto es particular para cada cultura. No se trata de un concepto estático porque cambia a través del tiempo y el lugar.

Como lo que se espera de cada género es determinado por la sociedad, cuando las personas no se adaptan a estas expectativas pueden sufrir estigmatización, exclusión social y discriminación.

El género puede reflejar la distribución de poder entre las personas, como se puede observar en la visión androcéntrica que se ha mantenido durante siglos. En esta visión se refuerza la imagen de los varones ocupando un lugar central en el mundo, la cultura y la historia.

Dentro de esta visión androcéntrica aparece el patriarcado, en el que los hombres son quienes poseen la autoridad sobre las mujeres. Esta superioridad se sustenta en el principio de la supremacía de lo masculino sobre lo femenino, por lo tanto, se segmenta a mujeres y hombres y se refuerzan los estereotipos de unas y otros según los roles que la sociedad les ha asignado tanto en la vida pública como privada. Así, los hombres aparecen como encargados de las tareas importantes y las mujeres, por el contrario, son desvalorizadas y se les asignan las labores consideradas simples dentro de la sociedad.

A través de los siglos el patriarcado ha instaurado ciertas normas de género que las familias, las comunidades y las instituciones sociales fortalecen y reconstruyen. Esto se ve reflejado en que habitualmente, mientras a los varones se les asignan tareas relacionadas con su virilidad, a las mujeres y las niñas se les encargan las labores domésticas y del cuidado de los niños. Los hombres, por su parte, suelen estar ajenos a estas tareas.

Lo que los varones aprenden en su seno familiar luego se ve reforzado en la escuela, por los medios de comunicación, etc. y así se van construyendo y

perpetuando estas jerarquías de poder en las que los hombres son activos y dominantes, y las mujeres son pasivas y dominadas.

Con el propósito de cambiar esta visión patriarcal, en nuestro país se ha avanzado en colocar en la agenda pública el tema de la inequidad. Precisamente, la ley N°26.485/2009, a la que Mendoza adhirió por ley 8.226/2010, se refiere a la violencia contra las mujeres y afirma que en ella quedan comprendidos toda conducta, acción u omisión, que de forma directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, sustentada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Esta ley también alude a la relación desigual de poder, la que se configura por prácticas socioculturales históricas cimentadas en la idea de la inferioridad de las mujeres o la superioridad de los varones, o en conductas estereotipadas de hombres y mujeres, que restrinjan total o parcialmente el reconocimiento o goce de los derechos de estas, en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Las estrategias más adecuadas para lograr la equidad de género son promover la igualdad de trato en todas las esferas sociales, adoptar acciones positivas para hombres y mujeres que permitan corregir las desigualdades, aplicar la perspectiva de género permitiendo integrar la igualdad en las estructuras, organizaciones, políticas y acciones, y dotar a las mujeres de un papel protagónico de sus propias vidas mediante el fortalecimiento en la participación de la toma de decisiones de todos los estamentos de la vida social.

Ahora bien, en el ámbito policial, la incorporación en los últimos años de las mujeres en espacios institucionales fuertemente masculinizados –no solo por el predominio numérico de hombres, sino también por la direccionalidad de las prácticas organizacionales, por la asignación de los cargos de responsabilidad y por la división interna del trabajo– ha abierto nuevas rutas de reflexión acerca de los modos en que se desarrollan las relaciones de género y cómo se establecen las relaciones de poder en las instituciones policiales, y de la forma en que se construyen las identidades de género a partir de las especificidades de estos contextos institucionales.

Las investigaciones en el contexto policial sugieren que las valoraciones diferenciales por género perduran a pesar de las disputas en el plano de los derechos sociales y laborales de las mujeres. Si bien ellas se han incorporado a las fuerzas de seguridad, se advierte que son muy pocas las que acceden a cargos de alto rango. De hecho, desde que las mujeres se incorporaron a las fuerzas de seguridad debieron pasar más de 60 años para que una de ellas accediera al grado máximo de la Policía Bonaerense, lo que marcó un hecho histórico. Cuando Regina Zonta, en 2010, ascendió al cargo de “comisario general” (se mantuvo en esa oportunidad la expresión con sesgo masculino) y fue nombrada responsable de la Superintendencia de Seguridad Zona Interior, en una entrevista de la revista semanal “La Tecla” la denominaron “La rubia de ojos claros”. La nota podía referirse a una modelo, una actriz, una maestra o un ama de casa, ya que cualquier referencia al oficio se diluía al reforzarse una sola característica: la propia condición de mujer.

En el caso de la provincia de Mendoza, recién en 2019 fue nombrada la primera mujer como “comisario general” (se mantiene el género masculino). Ella – quien tras 29 años de servicio logró llegar al máximo rango– señaló: “Antes se ponían en tela de juicio dos cosas: la aptitud por ser mujer, tenían miedo de que nos pasara algo, no nos querían poner en riesgo. Por otro lado, cuestionaban la fuerza física. Hoy hay guardias completas de mujeres, el riesgo no se mide por ser hombre o mujer; no se diferencian. Los cuerpos especiales ya conforman filas de mujeres. Y los sueldos son todos iguales”. Y agregó: “El patriarcado existe en todos los ámbitos, pero la paridad se da ante la ley y en las instituciones. Con el que hay que pelear es con el par, con el hombre, para cambiarle su mentalidad” (Prensa Gobierno de Mendoza, 3 de enero de 2019).

Con el propósito de brindar preparación a los funcionarios policiales en el asesoramiento y asistencia a las víctimas en los casos de violencia de género, y de contrarrestar los estereotipos y lograr un mayor acercamiento a la equidad de género, en Argentina se han implementado importantes iniciativas. Entre estas, el Programa de Formación Policial con Perspectiva de Género, aprobado por la comisión directiva de la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina, la ley N° 14.876 que modificó el artículo 202 de la Ley N° 13.482, que se refiere al Área de Formación y Capacitación Policial de la Provincia de Buenos Aires, y que establece

el carácter obligatorio, permanente y vinculante de la perspectiva de género en la formación policial, y la iniciativa de la provincia de Chubut que votó por unanimidad el Proyecto de Ley XIX N° 78 “Perspectiva de género en la formación policial” en 2018, entre otras.

En la provincia de Mendoza, en 2020, se dio formal inicio del Observatorio de Perspectiva de Género en la Sede Central del Instituto Universitario de Seguridad Pública, que será una usina para la creación de políticas públicas en materia de igualdad, equidad y paridad de género dentro de las fuerzas de seguridad, además se inició una Diplomatura en Perspectiva de género en Seguridad y Justicia, que será una formación de posgrado en el IUSP.

Todas estas iniciativas se encuentran dirigidas a lograr una formación sólida con perspectiva de género que permita formar policías adecuadamente preparados para enfrentar situaciones cotidianas de violencia de género, con las que por su profesión tienen un estrecho vínculo, y que los ubica en un lugar privilegiado para conocer y colaborar con esta problemática, dar cuenta de ello a otros actores institucionales e incidir positivamente a favor de los cambios hacia la igualdad y la equidad. Y además, buscan crear conciencia en quienes tienen la importante encomienda social de garantizar la seguridad pública, de la importancia de prevenir y dar respuesta a toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres, tanto al interior de la propia institución como en su trabajo directo con la sociedad civil.

De lo expuesto surgen las siguientes preguntas:

¿Cómo es desde la perspectiva de género la estructura organizacional del sistema policial?

¿Cómo han sido las experiencias y las prácticas profesionales de las mujeres policías de Mendoza, qué lugar han ocupado dentro de la estructura organizacional y cómo han vivido el proceso de la carrera policial?

Objetivo generales:

- Analizar desde la perspectiva de género la estructura organizacional del sistema policial.

- Indagar desde las experiencias y las prácticas profesionales que han tenido las mujeres, qué lugar han ocupado dentro de la estructura organizacional y cómo han vivido el proceso de la carrera policial.

Objetivos específicos:

- Indagar acerca de las reformas policiales en Argentina y las modificaciones que se han realizado a partir de ellas, hasta llegar a la perspectiva de género, tanto a nivel nacional como en la provincia de Mendoza.
- Investigar acerca de los conceptos claves que permiten comprender qué es la perspectiva de género, y cuál es el marco legal que la regula en el mundo, en Argentina y específicamente en la provincia de Mendoza.
- Mostrar la ley que sienta las bases jurídicas, políticas e institucionales del Sistema Provincial de Seguridad Pública de la provincia de Mendoza, y de la que regula el funcionamiento, la organización y los recursos humanos de las Policías de Mendoza.
- Describir cómo atraviesa el sistema patriarcal la estructura organizacional de la Policía de Mendoza.
- Visibilizar a través de las experiencias y las prácticas profesionales de las mujeres policías de Mendoza la estructura patriarcal que atraviesa el sistema policial.

Los supuestos teóricos que planteamos son los siguientes:

La estructura organizacional de la carrera policial se encuentra atravesada por el sistema patriarcal.

Las experiencias y las prácticas profesionales que han tenido las mujeres muestran que en relación con los varones, son muy pocas las que han logrado ocupar cargos de alta jerarquía dentro de la institución policial.

Las mujeres policías han sentido cómo el sistema patriarcal ha estado presente a lo largo del desarrollo de sus carreras profesionales.

Metodológicamente esta investigación es de campo con un alcance descriptivo y explicativo. Es descriptivo porque buscamos especificar los componentes de la experiencia de las mujeres policías de Mendoza, y es explicativo porque intenta encontrar las causas de esta realidad.

El diseño metodológico es flexible porque combina diferentes técnicas tanto de la metodología cualitativa como cuantitativa, dado que las características del fenómeno estudiado invitan a un abordaje integral.

Las fuentes de información para el análisis de datos provienen de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes primarias corresponden a los sujetos de estudio, en este caso, son mujeres policías de la provincia de Mendoza. Las fuentes secundarias corresponden a estadísticas de fuentes oficiales relacionadas con la cantidad de efectivos policiales y sus respectivas jerarquías, segregadas por género. En cuanto a las técnicas de obtención de datos estas son entrevistas semiestructuradas y observación documental.

En cuanto a nuestras unidades de análisis, éstas son:

- Las mujeres de la Policía de Mendoza.
- La estructura organizacional de la Policía de Mendoza y carrera policial.

De acuerdo a nuestro objeto de estudio, utilizamos un muestreo intencional, ya que cada unidad es cuidadosa e intencionalmente seleccionada por sus posibilidades de ofrecer información profunda y detallada sobre el asunto de interés para la investigación. El interés fundamental no es aquí la medición, sino la comprensión de los fenómenos y los procesos sociales en toda su complejidad. Muchas de las preguntas que planteamos giran en torno al significado que éstos tienen para las mujeres que los protagonizan. En el caso de esta investigación la muestra está conformada por siete mujeres policías que han llegado a ocupar altos cargos dentro de la Policía de Mendoza, y de otras que habiendo cumplido con todas las condiciones para ello no han podido lograrlo. El propósito es conocer sobre sus prácticas y experiencias para poder ver cómo la estructura organizacional ha sido atravesada por la estructura patriarcal.

El recorte temporal que tomamos para el presente análisis está comprendido entre por ejemplo 2010 y 2020.

Con relación a las categorías / variables a trabajar, son:



- Categoría: Experiencias y prácticas dentro de la carrera policial

 Subcategorías:

Experiencias en el quehacer policial

Estereotipos de género en el cuerpo policial

Diferencias en el traslado de hombres y mujeres

Diferencias en los ascensos entre hombres y mujeres


Diferencias entre hombres y mujeres para desempeñarse como instructores

Capacitación del personal femenino

Desempeño femenino en las diferentes unidades

Situación actual de las mujeres en el cuerpo policial

- Variable: Estructura organizacional de la Policía de Mendoza y carrera policial

 Indicadores:

- Cantidad y porcentaje de hombres y mujeres dentro de la institución.
- Cantidad y porcentaje de hombres y mujeres en cada nivel/rango respectivamente.
- Cantidad y porcentaje de hombres y mujeres que se desempeñan como instructores.
- Cantidad de hombres y mujeres que se desempeñan en las diferentes unidades.
- Lenguaje no inclusivo para designar los cargos.
- Perfil del personal ideal de la institución, en términos de cualidades, capacidades y compromiso.
- Existencia de medidas que se toman para asegurar que tanto mujeres como hombres estén involucrados en las decisiones sobre ascenso y traslado del personal.
- Igualdad de oportunidades a las mujeres para servir en:
  - a. cargos operativos no administrativos.
  - b. unidades que no sean las de violencia doméstica/apoyo familiar.

Para cumplir con el desarrollo hemos estructurado el trabajo en cuatro capítulos.

En el primero presentamos el marco contextual, en el que indagamos acerca del camino recorrido por las mujeres de todo el mundo y particularmente de Argentina en la lucha por el reconocimiento de sus derechos humanos, hasta llegar

a la categoría de análisis denominada perspectiva de género. Luego nos enfocamos en las reformas policiales y en un espacio fuertemente masculinizado, en el que es claramente visible la presencia de este sistema patriarcal: las instituciones policiales, y en las medidas que se han comenzado a implementar en pos de la igualdad entre hombres y mujeres.

En el segundo capítulo definimos los conceptos claves que permiten comprender qué es el género, cómo se construye, qué es la violencia de género y la perspectiva de género, entre otros importantes constructos, y además nos enfocamos en el marco legal relacionado con la protección de las mujeres, a nivel internacional, nacional y local.

En el tercer capítulo exponemos la información encontrada al indagar acerca de la ley que sienta las bases jurídicas, políticas e institucionales del Sistema Provincial de Seguridad Pública de la provincia de Mendoza, y de la que regula el funcionamiento, la organización y los recursos humanos de las Policías de Mendoza.

En el cuarto capítulo desarrollamos el trabajo de campo a través del análisis de la información, obtenida de fuentes primarias y secundarias, que llevamos a cabo en el presente trabajo.

Por último, presentamos las conclusiones y los aportes.

## **Marco contextual**

## Capítulo I

# Perspectiva de género en las instituciones policiales: la larga lucha de las mujeres por conquistar sus derechos

El planteamiento de las feministas acerca de cuáles son las relaciones sociales que convierten a las mujeres en seres oprimidos, subordinados o discriminados ha fundado una nueva forma de abordar el estudio de las relaciones de poder en la sociedad. Esta nueva mirada incide en el análisis del significado del género y del mundo simbólico que se erige alrededor de este, que se manifiesta en todos los ámbitos de la vida social y forma parte de la construcción de la propia identidad personal. Esto es la perspectiva de género como categoría analítica. Para poder conocer el camino recorrido hasta llegar a esta categoría de análisis, en este capítulo indagamos en las formas como se ha construido este sistema patriarcal y en la larga lucha que han librado las mujeres por conquistar sus derechos a través de la historia en todas partes del mundo, particularmente en la Argentina. Luego nos enfocamos en un espacio fuertemente masculinizado donde es muy visible la presencia de este sistema patriarcal –las instituciones policiales– y en las medidas que se han comenzado a implementar en pos de la igualdad entre hombres y mujeres.

### 1.1. Breve reseña histórica de la lucha de las mujeres por conquistar sus derechos

En las sociedades antiguas, la mujer ocupó un lugar muy importante y en igualdad de condiciones que los varones, y se desempeñó en actividades que más tarde fueron consideradas solo de hombres. Así, por ejemplo, afirma Crenes (2003), la mujer egipcia tuvo siempre la posibilidad de escalar hasta los más altos puesto de poder, incluyendo el faraónico, por lo que era común su presencia en todos los ámbitos sociales y laborales.

Existen numerosas evidencias no solo de que las mujeres podían participar en todos los engranajes sociales, sino además de que en algunos pueblos prehistóricos, protohistóricos y de la antigüedad participaron activamente en el ámbito religioso, en el que ostentaban hegemonía y recibían el reconocimiento dentro de la propia comunidad; y de que esto solo se alteró con la llegada de foráneos que impusieron sus propias creencias, en las que la masculinidad era el centro de todo (González Pérez, 2010).

Efectivamente, sostiene González Pérez (2010), la autonomía de las mujeres era de tal magnitud en algunas civilizaciones antiguas que se consideraba que el matriarcado era la institución predominante. No obstante, “el patriarcado fue desplazando a las mujeres, ocultando su protagonismo e invisibilizándolas” (p. 470). Así, afirma Deschner (2001), “La Gran Diosa Madre es destronada y reducida a divinidad subalterna, después a diosa del mundo inferior: expresión del destierro de la religión maternal” (p. 20).

Como afirma Fernández (2006):

El sistema de dominación patriarcal es común a todas las culturas. A lo largo de la historia, la sumisión de las mujeres se ha ejercido a través del control ideológico. La religión, la filosofía y la literatura ayudan a configurar la ideología y los valores que la sustentan y son instrumentos de transmisión de los modelos de conducta de una generación a otra. (p. 1)

Si bien la idea de la superioridad del hombre sobre la mujer se ha ido cuestionando mediante propuestas novedosas, sobre todo durante los últimos años, la maternidad sigue apareciendo como el sello distintivo de la mujer, lo que la sitúa obligadamente al servicio de la familia y, en definitiva, en el ámbito doméstico. Así, la doble carga de las mujeres en las épocas modernas no ha desaparecido, y si antes tuvieron que trabajar en el campo, en talleres, en fábricas, etc., y atender lo considerado como suyo por biología, en plena modernidad, a pesar de todo lo conquistado hasta ahora, siguen asumiendo como propia la mayor parte de las tareas del hogar (Pérez Garzón, 2018).

En contra de este sistema patriarcal se han alzado las voces de muchas mujeres y también de algunos hombres desde hace siglos, como veremos a continuación.

### **1.1.1. Primeras voces conocidas en contra del sistema patriarcal**

En contra de este sistema patriarcal, las voces de las mujeres se han alzado desde hace siglos. Como señala Haro (2011) se pueden encontrar individualidades profeministas en tiempos de la Grecia arcaica, como Safo de Lebos, quien vivió en el siglo VII a. C., y que fue una de las primeras mujeres en vivir la poesía como una profesión. Este hecho significó que su vida y obra estuvieran acompañadas siempre de la leyenda y el escándalo.

Pero el estrato histórico del inicio del feminismo se sitúa en el siglo XIV con Christine de Pisan y su obra *La cives de dames* (1405) en el que ataca el discurso de inferioridad de las mujeres y reflexiona sobre cómo sería una ciudad donde no existieran las guerras fomentadas por el hombre (Varela, 2018). No obstante, este género antiguo “no pone en cuestión la jerarquía de poder, ni la heterodesignación” (Amorós, 1997 como se citó en Agra, 1999, p. 322).

### **1.1.2. Primera ola del feminismo**

La primera ola del feminismo propiamente tal se inicia con François Poulain de La Barre (1647-1675). Este es un período “característico de la Modernidad y la Ilustración que supone, justamente, la irracionalización y la deslegitimación del poder patriarcal” (Amorós, 1997 como se citó en Agra, 1999, p. 322). Poulain de la Barre tiene el mérito de ser considerado como el primer feminista de la historia, pues aplica el método cartesiano de sistematización del saber en las Ciencias Sociales, y cuestiona los prejuicios sociales, señalando que la desigualdad no es obra de la razón sino del prejuicio. De este modo, emplea los criterios de racionalidad a las relaciones entre los sexos y extiende el sentido común cartesiano a las mujeres. Critica particularmente el arraigo de los prejuicios y defiende el acceso de las mujeres al saber como remedio a la desigualdad y como parte de la senda hacia el progreso (Beltrán et al., 2001).

Más adelante, como representantes del feminismo ilustrado en Francia aparecen Olympe de Gouges (1748-1793), quien escribe en 1791 su famosa “Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana”. En el artículo I de la Declaración, Olympe de Gouges escribe las siguientes palabras: “La mujer nace libre y permanece igual al hombre en derechos, las distinciones sociales sólo pueden estar fundadas en la utilidad común”, y en el artículo X señala: “Nadie debe

ser molestado por sus opiniones incluso fundamentales; la mujer tiene el deber de subir al cadalso; por tanto debe tener también el derecho de subir a la Tribuna con tal que sus manifestaciones no alteren el orden público establecido por la Ley”.

Por hablar en contra de la esclavitud y enfrentar frontalmente al patriarcado Olympe de Gouges fue enviada a la guillotina por los jacobinos. Así describía Olympe de Gouges al hombre:

Extraño, ciego, hinchado de ciencias y degenerado, en este siglo de luces y de sagacidad, en la ignorancia más crasa, quiere mandar como un déspota sobre un sexo que recibió todas las facultades intelectuales y pretende gozar de la revolución y reclamar sus derechos a la igualdad, para decirlo de una vez por todas. (155)

Otro representante francés de esa época fue el marqués Nicolas de Condorcet (1743-1794), revolucionario feminista que ya por 1790 publica “Sobre la admisión de las mujeres en el derecho de ciudadanía”. En esta publicación propugna por la educación pública para todos los ciudadanos, incluidas las mujeres (Agra, 1999).

A su vez en Inglaterra, Mary Wollstonecraft (1759-1797) en su obra más influyente “Vindicación de los derechos de la mujer” en 1792 afirma que el ideal del matrimonio reside en la afinidad intelectual y aboga por “demandas inusitadas para la época: igualdad de derechos civiles, políticos, laborales y educativos, y derecho al divorcio como libre decisión de las partes” (Gamba, 2008, p. 2).

Sin embargo, a pesar de estas voces que se alzaron en contra del patriarcado y que coinciden con la Ilustración y las revoluciones liberales, es importante destacar que en las declaraciones de derechos y en las concepciones filosóficas y políticas que las sustentaron, las mujeres fueron invisibilizadas como titulares de derechos (Aguado, 2005).

Así, por lo que respecta a la exclusión de las mujeres, en los modelos políticos que se articulan a partir de la Ilustración y de las revoluciones liberales -Declaración de derechos del hombre, constituciones, códigos civiles,...- los derechos del “hombre” son, efectivamente, del hombre varón, y es obvia en este sentido la utilidad de la ambigüedad del genérico masculino: sólo existen ciudadanos y no ciudadanas, entendiéndose por este concepto un individuo independiente jurídicamente, dueño de sí mismo, y con capacidad para decidir y para consentir. Y a partir de ahí se formulará la diferenciación entre ciudadanía civil y política, o entre ciudadanos pasivos y activos. (Aguado, 2005, p. 15)

De este modo, en esta cultura generada por las revoluciones burguesas y la modernidad, como no era conveniente que las mujeres fuesen sujetos políticos, era requisito necesario negarles la definición de sujetos de razón (Cobo, 2003). Y se acabó afianzando una representación de las mujeres como núcleo de la domesticidad, acorde a la naturaleza de sus funciones reproductivas, y por lo tanto, exclusivamente dedicadas a los requerimientos de sus hijos y de su círculo familiar; mientras que por el contrario, a los hombres se les representaba como intelectuales, políticos, y vinculados al interés general. Sin embargo, esta negación de la mujer de los presupuestos igualitarios constituye la causa de que éstos lleguen a convertirse en postulados feministas (Aguado, 2005).

A esta primera ola del feminismo se la conoce como feminismo ilustrado y su contexto es la de la Europa de los siglos XVII y XVIII (González García, 2017).

### **1.1.3. Segunda ola del feminismo**

Hacia el siglo XIX e inicios del siglo XX, se configura la segunda ola feminista que es conocida como la del movimiento sufragista que busca, expresamente, que se reconozca el derecho de ciudadanía a las mujeres (De las Heras, 2008).

Según De Miguel (2011), el siglo XIX es el de los grandes movimientos sociales emancipatorios, ya que es cuando por primera el feminismo aparece “como un movimiento social de carácter internacional, con una identidad autónoma teórica y organizativa. Además, ocupará un lugar importante en el seno de los otros grandes movimientos sociales, los diferentes socialismos y el anarquismo” (p. 12).

Es importante destacar que esta ola sufragista no se desarrolló igual en Europa que en Estados Unidos. Esto ocurrió porque mientras en Europa el discurso feminista fue elevado inicialmente por voces aisladas, en Estados Unidos las mujeres consiguieron establecer alianzas con otros movimientos sociales, como el movimiento abolicionista o el movimiento de reforma moral (De las Heras, 2008).

El origen inmediato del movimiento sufragista a favor de los derechos de la mujer del siglo XIX, fue la cruzada antiesclavista, cuando en el Congreso Mundial Antiesclavista de 1840 que se celebró en Londres, un grupo de delegadas americanas fueron excluidas de participar, “aludiendo a que su participación activa ofendería a la opinión pública británica, relegándolas a las tareas domésticas y, negándoles por tanto la voz y la palabra” (Aguilar Barriga, 2020, p. 131).



En 1848, nace la Declaración de Séneca Falls, que fue el primer texto del sufragismo organizado por Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton. Entre los reclamos que recogía la Declaración de Séneca Falls estaban las denuncias por las restricciones, principalmente políticas, a las que estaban sometidas las mujeres, ya que no podían votar, ni presentarse a elecciones y ocupar cargos políticos, ni afiliarse a partidos políticos o asistir a reuniones políticas (Miyares, 1999).

Otras voces que se unen al feminismo en esta segunda ola son Sojourner Truth, la única mujer afroamericana abolicionista y defensora de los derechos de la mujer que consiguió asistir a la primera Convención Nacional de los Derechos de la Mujer en Worcester en 1850. En palabras de Varela (2018), el discurso de Sojourner Truth “abría el camino para el desarrollo del feminismo de las mujeres negras en América y demostraba que las supuestas debilidades naturales de las mujeres, o, sus incapacidades (...) sólo eran disquisiciones absurdas e interesadas” (p. 57).

Otra mujer feminista de esta ola, invisibilizada a través de la historia y que luchó contra las injusticias que sufría la mujer, es la francesa Flora Tristán, quien en 1843 publica su obra “Unión Obrera” donde afirma “Todas las desgracias del mundo provienen de este olvido que hasta hoy se ha hecho de los derechos naturales e imprescriptibles de la mujer” (Tristán, 2003, p. 8).

Más adelante, en 1861, el filósofo inglés John Stuart Mill escribió su conocida obra “La sujeción de la mujer”, pero no la publicó hasta 1869. Según las filósofas feministas Amorós y De Miguel (2005), la obra de Mill es:

(...) una de las obras que más y mejor contribuyeron a clarificar la auténtica maraña ideológica patriarcal de la sociedad decimonónica, a mirar con ojos nuevos y lograr ver a través del gran chorro de tinta de calamar que oscurecía la condición real de las mujeres y se sintetizaba en la apelación final a la naturaleza de la mujer. (p. 178)

Tras la Primera Guerra Mundial la mayoría de los países occidentales reconocieron el derecho al voto de las mujeres. Como consecuencia de este importante logro y de ciertas circunstancias políticas y económicas, en el período de entreguerras el movimiento feminista decae, hasta que en 1949 Simone de Beauvoir publica su obra “El Segundo Sexo”, obra que representará un papel fundamental en el desarrollo del feminismo de las décadas siguientes (De las Heras, 2008). Como afirma Varela (2018), esta filósofa francesa fue quien “puso la base

teórica para una nueva etapa del feminismo (p. 82). Simone de Beauvoir puso su talento al servicio de una nueva forma de hacer feminismo, pues ya no solo se trata de las reivindicaciones, sino de las explicaciones (Valcárcel, 2001).

Para Rodríguez Siu (2015), tanto los trabajos de la norteamericana Margaret Mead, entre ellos su obra de 1935, "Sexo y temperamento en tres sociedades primitivas", como la obra de Simone de Beauvoir "El segundo sexo", colocan al género como categoría analítica, por lo tanto constituyen unos de los antecedentes del constructo perspectiva de género. Mead llevó a cabo un análisis comparativo de los comportamientos sexuales y las relaciones entre hombres y mujeres de algunos pueblos de Nueva Guinea, y el que llegó a la conclusión de que los rasgos psicológicos, los roles, estereotipos y espacios de acción de hombres y mujeres son una construcción cultural y no un dato de la naturaleza. Por su parte, Simone de Beauvoir, con su afirmación "Una no nace sino que se hace mujer" en 1949, formula que las características que definen la femineidad son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social. Entonces es una prescripción social y no biológica, una construcción cultural edificada a partir de las características biológico-sexuales de la hembra humana.

Las investigaciones y propuestas formuladas por teóricas como Margaret Mead y Simone de Beauvoir fueron minoritarias e ignoradas frente a las posturas tradicionales hegemónicas, que herederas del discurso moderno daban por sentado que las diferencias de roles, estereotipos y espacios de acción de hombres y mujeres en la sociedad derivaban de la diferencia biológico-sexual, naturalizando dichas diferencias y justificando con ellas las desigualdades a través de un discurso y una práctica social que apelaba a que las desigualdades respondían a la "natural" necesidad de las estructuras sociales. (Rodríguez Siu, 2015, p. 18)

#### **1.1.4. Tercera ola del feminismo**

A mediados de los sesenta, las mujeres tenían algo más de claridad acerca de que las conquistas sufragistas no habían logrado producir mayores cambios en la jerarquía masculina. Esto provocó que el malestar creciera y fue la cimiento para un nuevo movimiento colectivo que estaba a punto de aparecer. Este nuevo movimiento es lo que se conoce como la tercera ola feminista (Valcárcel, 2001).

Según Valcárcel (2001):

Las primeras feministas de los setenta realizaron un ágil diagnóstico: El orden patriarcal se mantenía incólume. "Patriarcado" fue el término elegido para significar el orden sociomoral y político que mantenía y perpetuaba la jerarquía masculina. Un orden social, económico, ideológico que se autorreproducía por sus propias prácticas de apoyo con independencia de los derechos recientemente adquiridos. (p. 23)

En los años setenta, el feminismo tuvo dos obras fundamentales: "La política sexual" de Kate Millett de 1969 y, la obra "La dialéctica del sexo" de la autora feminista Shulamith Firestone, editada en 1970. En ambas obras se definen conceptos tan importantes para el movimiento feminista como patriarcado y género. En la obra de Kate Millet, con su famosa frase "Lo personal es político", Millett dio visibilidad y denunció, la violencia de género que sufrían las mujeres en sus hogares (Aguilar Barriga, 2020). Esto es fundamental porque históricamente, la ley no se ha ocupado del maltrato que los hombres ejercen sobre las mujeres, más aún, lo protegió como parte de la esfera privada de la vida familiar. Y este "velo de la relación" ha sido el obstáculo ideológico más importante para conseguir cambios y efectuar reformas laborales (Schneider, 2010, p. 43).

Con la tercera ola del feminismo se plantean nuevos temas de debate, nuevos valores sociales y una nueva forma de autopercepción de las mujeres. Este feminismo se caracteriza por criticar el uso monolítico de la categoría mujer y se centra en las implicaciones prácticas y teóricas de la diversidad de situaciones de las mujeres. "Esta diversidad afecta a las variables que interactúan con la de género, como son el país, la raza, la etnicidad y la preferencia sexual y, en concreto, ha sido especialmente notable la aportación realizada por mujeres negras" (De Miguel, 2011).

En la década de los setenta, en todos los países avanzados, en coincidencia con los momentos más claves de las protestas feministas, se produjeron revisiones y reformas legales tendientes a permitir a las mujeres el efectivo uso de su libertad, que hasta entonces, en términos concretos, se les negaba. Pero la voluntad del feminismo de estos años no se detuvo ahí, ya que desde el inicio había planteado la subversión del orden normativo heredado, que no quedaba limitado solo a lo estrictamente legal. Dado lo anterior, las reformas legislativas fueron completadas con la entrada en la juridicidad de ámbitos hasta entonces considerados privados.

De este modo, el feminismo comenzaba a obligar que se borrarán las fronteras tradicionales entre lo privado y lo público (Valcárcel, 2001).

Junto a los ámbitos normativos, esta tercera ola del feminismo había previsto que los ámbitos no legales ni explícitos también debían ser alterados. Así, además comienza a cambiar lo que se conoce como mores, y que se refiere a las costumbres y los modales. En este aspecto, lo que resultaba más notorio y producía mayor escándalo era la nueva postura frente a la sexualidad, lo que se vio favorecido además por el empleo de contraceptivos, dispositivos uterinos, espermicidas, la comercialización y el uso semilegal de la píldora anticonceptiva (Valcárcel, 2001).

Fue así entonces que, una vez instalado el germen de lo personal es político, a partir de 1970, el movimiento feminista nunca más volvió a ser lo mismo (Aguilar Barriga, 2020).

#### **1.1.5. Cuarta ola del feminismo**

En el siglo XXI se inicia lo que se conoce como la cuarta ola del feminismo, que asienta sus bases teóricas en la lucha contra las formas de violencia hacia la mujer, incluida la violencia sexual y la prostitución (Aguilar Barriga, 2020).

La violencia es un problema crónico y global, que padecen tanto las mujeres de los países periféricos como las de los centrales. La violencia sexual es un poderoso mecanismo de control social que no permite a las mujeres apropiarse del espacio público ni ejercer su autonomía y libertad. Este es un tema que ha calado tan profundamente entre las mujeres de todas las edades que actualmente está ampliando el marco de la definición de violencia, incluso de aquellas que han estado más naturalizadas, como la prostitución (Cobo, 2019). Además esta cuarta ola parece hacer tomado conciencia de las sutiles formas de violencia, acoso y explotación que sufren las mujeres; y un claro ejemplo es que el denominado techo de cristal, el que se sigue produciendo y reproduciendo en el conjunto completo de los sectores profesionales (Valcárcel, 2001; Aguilar Barriga, 2020).

Como hemos podido ver a través de esta breve reseña, la historia de las mujeres ha estado marcada por una larga y constante lucha en pos de conquistar espacios, visibilidad, derechos y dignidad.

A pesar de cambios tan importantes en la historia de la humanidad como fue la Revolución francesa de 1789, que pregonaba como banderas de lucha “Libertad, Igualdad y Fraternidad”, estas estaban dirigidas solo a la mitad de los seres humanos: los varones. No obstante, esta injusticia sirvió de cimiento para que se iniciara el feminismo, un movimiento de lucha por los derechos de la mujer.

Hasta la actualidad se reconocen cuatro olas del feminismo. En la primera y la segunda ola, los objetivos y reivindicaciones más importantes fueron: el derecho al voto, el derecho a la educación, el derecho a acceder a estudios superiores, el derecho a ejercer todas las profesiones, el derecho a compartir la patria potestad de los hijos, el derecho a ganar el mismo salario que un hombre en la realización de idéntico trabajo. En la tercera ola feminista se puso encima de la mesa el tema de la violencia de género y la importancia de que esto no quede en el espacio de lo privado. Y en la cuarta ola, los objetivos y reivindicaciones que la identifican son fundamentalmente la lucha contra todas las formas de violencia hacia la mujer, incluida la violencia sexual y la prostitución y, la consecución de la paridad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos.

A pesar de todas las voces que se han levantado valientemente para defender los derechos de las mujeres desde hace más de cuatro siglos, aún queda mucho camino por recorrer, lo que lamentablemente se ve reflejado en las variadas formas de violencia a la que se ven enfrentadas las mujeres a diario. Sin embargo, como señala Lerner (1986) “El sistema del patriarcado es una costumbre histórica; tuvo un comienzo y tendrá un final. Parece que su época ya toca fin” (p. 330).

En esta lucha de las mujeres por la conquista de sus derechos, Argentina no ha estado ajena, como veremos a continuación.

## **1.2. La conquista de los derechos de las mujeres en Argentina**

Desde la conformación de la Argentina como república, las mujeres han estado presentes en los hechos más importantes de la historia nacional, aunque el reconocimiento de sus derechos ha sido un largo camino que comenzó con acciones individuales hasta desembocar en colectivos organizados.

Como señala Barrancos (2014), el feminismo surge en Argentina a fines del siglo XIX, en el que estaba en plena vigencia el Código Civil que, al igual que la mayoría de los códigos en boga, sancionaba la inferioridad jurídica de las mujeres.

Por esta razón, no es de extrañar que en esa época se extendieran las acciones de las mujeres con el planteamiento de cuatro demandas fundamentales: la remoción de la inferioridad civil, la obtención de mayor educación, el auxilio a las madres desvalidas y la cuestión del sufragio.

En este período son dos los acontecimientos que permiten ver el crecimiento del feminismo y el sufragismo en la esfera pública. El primero de ellos es que, a instancias de la Asociación de Mujeres Universitarias, en mayo de 1910 tuvo lugar en Buenos Aires el Primer Congreso Feminista Internacional, en el que se plantearon diferentes posturas. Por un lado, dos notables feministas de esta época, María Abella Ramírez, docente de origen uruguayo radicada en La Plata, y Julieta Lanteri, inmigrante italiana que se había recibido de médica—, abogarán por el sufragio universal de las mujeres; y por otro, Alicia Moreau, destacada luchadora por los derechos femeninos y una singular referente del Partido Socialista, pensaba que el voto debía adquirirse por escalones; es decir, primero había que ejercitarlo en la esfera local y luego, con mayor educación, en las elecciones de orden nacional. No obstante, después la Primera Guerra Mundial, que constituyó un momento de grandes transformaciones, las feministas más renombradas, incluyendo a Elvira Rawson de Dellepiane, médica que había adherido tempranamente a la causa feminista, sostuvieron que el sufragio debía ser universal, en igualdad de condiciones con los varones (Barranco, 2014).

El segundo hecho permite observar el alcance que había adquirido la lucha de una mujer por conquistar los derechos políticos. Julieta Lanteri, quien no tenía vinculación con los partidos políticos, entabló una disputa legal con el gobierno y logró un fallo sin precedentes, ya que no solo obtuvo su carta de ciudadanía, sino que además logró que se le reconociera su derecho a votar. Fue así que en 1911 pudo sufragar en Buenos Aires en las elecciones municipales, luego de que la justicia le diera la razón. Así, se convirtió en la primera mujer en sufragar no solo en Argentina, sino en toda Sudamérica, 36 años antes de que se sancionara la ley de sufragio femenino en el país (Valobra, 2008).

A pesar de la importancia de este segundo suceso, solo fue un hecho aislado, ya que al año siguiente, 1912, se dictó la ley N° 8.871, más conocida como la Ley Sáenz Peña, por haber sido sancionada durante su presidencia, en la que se estableció el voto secreto y obligatorio por medio de la confección de un padrón

electoral, aunque seguía siendo exclusivo para nativos y naturalizados masculinos y mayores a 18 años. Con esta ley se dispuso la confección de un nuevo padrón electoral permanente, sobre la base de los padrones del enrolamiento militar. De este modo quedaba enlazado el derecho al sufragio con el deber del servicio militar, del que las mujeres no podían participar. Así, “no podían reclamar un derecho por un deber que no cumplían” (Valobra, 2008, p. 4). Nuevamente, fue Julieta Lanteri quien intentó quebrar esas imposiciones y pidió ser incluida en el padrón militar para realizar la conscripción y, por ende, obtener derechos políticos y poder sufragar, pero le fue negado (Deleis; De Titto y Arguindeguy, 2001).

Algunos autores sostienen que la Ley Sáenz Peña fue un punto de inflexión, ya que impuso un nuevo límite a las mujeres, con el que quedaba en evidencia que quienes hegemonizaban el poder querían excluirlas de los derechos políticos (Botana, 1977 como se citó en Valobra, 2008).

En el período de entreguerras, el feminismo fue en ascenso. Como hechos destacables de esta etapa se puede señalar: en 1919, Julieta Lanteri fundó el Partido Feminista Nacional y ese mismo año presentó su candidatura a diputada nacional, y si bien no logró ser elegida cosechó 1.730 votos; en 1924 se dicta la ley N°11 317, que reglamentaba el trabajo femenino e infantil y establecía que las mujeres no podían trabajar más de ocho horas diarias, también la prohibición de despedir mujeres embarazadas y se incorporó la licencia para amamantar y la obligación de las empresas de tener guarderías; en 1926 con la Ley N°11.357 se ampliaron los derechos civiles de las mujeres al establecer que toda mujer mayor de edad (soltera, divorciada o viuda) tiene capacidad para ejercer todos los derechos y funciones civiles que las leyes reconocen al hombre; en 1932 la Cámara baja aprobó el voto femenino, pero nunca fue tratado en el Senado, donde estaban las representaciones más conservadoras (Barrancos, 2014).

Con la llegada del peronismo y el decidido empeño de la propia Eva Perón, que no estaba cerca del feminismo, pero que logró movilizar a las mujeres, principalmente a través de los sindicatos frente al inminente tratamiento en el Congreso en el invierno de 1947, pudo sancionarse la ley N°13.010 de Sufragio Femenino. De este modo, la primera experiencia se realizó en 1951 y la concurrencia fue masiva. En un hecho inédito, las representantes femeninas

alcanzaron en torno al 30 por ciento en ambas cámaras del Congreso (Barrancos, 2014).

Entre 1976 y 1983, durante la dictadura militar, las mujeres nuevamente se unieron para levantar la voz en busca de los desaparecidos, perseguidos y exiliados. La trayectoria de las Madres de Plaza de Mayo, espacio del que surgió la asociación de las Abuelas en procura de los nietos apropiados por los represores, es ampliamente conocido (Barrancos, 2014).

En 1986 se realizó el Primer Encuentro Nacional de Mujeres en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y asistieron cerca de mil mujeres. La iniciativa surgió luego de que en 1985 un grupo de mujeres argentinas participara en la Clausura de la Década de la Mujer en Kenia.

En 1991, Argentina fue el primer país de América Latina en establecer un cupo femenino. Con la sanción de la ley N°24.012 se creó la obligatoriedad del 30% de las listas ocupadas por mujeres.

En 1992 se creó el Consejo Nacional de las Mujeres por decreto N°1.426. El organismo busca promover la participación femenina en la sociedad e impulsar el desarrollo integral de las mujeres. Tras 25 años, fue reemplazado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), que funciona como ente descentralizado.

En 1994, la reforma de la Constitución Nacional ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW, por las siglas en inglés de Committee on the Elimination of Discrimination against Women).

En 2007, Cristina Fernández resulta electa y se convierte en la primera presidenta argentina con un 45,28 por ciento de los votos.

En 2008, se dicta la ley N° 26.364, Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.

En 2009 se crea la Oficina de la Mujer. Bajo la órbita de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la iniciativa busca impulsar la perspectiva de género en la planificación institucional y en los procesos internos, a fin de alcanzar la equidad de género, tanto para quienes utilizan el sistema de justicia como para quienes trabajan en él. Ese mismo año se sanciona la ley N°26.485 busca prevenir, sancionar y



erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Enumera la violencia doméstica, institucional, laboral, obstétrica y mediática.

En 2012, La Corte Suprema precisó que la interrupción del embarazo proveniente de toda clase de violación resulta no punible. El máximo tribunal interpretó el Código Penal diciendo además que los casos no están supeditado a trámite judicial. También exhortó a implementar protocolos hospitalarios. Ese mismo año se dicta la ley 26.791, con la que se reformó el artículo 80 del Código Penal para criminalizar de modo agravado ciertos homicidios especialmente relacionados con el fenómeno de la violencia de género. En particular, esta norma amplió la figura del homicidio calificado por el vínculo (inciso 1°) y el catálogo de crímenes de odio (inciso 4°), e incorporó las figuras de femicidio (inciso 11°) y “femicidio vinculado” (inciso 12°).

En 2014 se crea el Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina. Fue creado por la Corte Suprema y su objetivo es visibilizar las consecuencias letales de la violencia de género y aportar al diseño de políticas públicas orientadas a la prevención de esta problemática. En la actualidad incluye también datos de travesticidios y transfemicidios.

En 2015, más de doscientas mil personas se concentraron en las inmediaciones del Congreso de la Nación para pedir la implementación de políticas integrales entre todos los poderes y jurisdicciones del Estado para decirle basta a los femicidios y a la violencia de género. Ni una menos es la consigna del movimiento feminista surgido en Argentina. Ese mismo año se sanciona la ley N°25.929 de parto humanizado.

En 2017, se dicta la ley N°27.412 de Paridad de Género, que fija la obligatoriedad de intercalar candidatos de ambos sexos en las listas de legisladores nacionales.

En 2018 el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) publicó por primera vez los datos del Registro Único de Violencia contra las Mujeres (Rucuvm): más de 260.000 mujeres reportaron situaciones de violencia de género entre 2013 y 2017.

También en 2018 se dicta la ley N°27.499, más conocida como Ley Micaela, que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. La ley se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita y activa participante del movimiento Ni Una Menos, quien fue víctima de femicidio en 2017 a manos de Sebastián Wagner, quien tenía una condena de nueve años por abuso sexual y se encontraba con libertad condicional, la que se le había brindado solo días antes del femicidio.

La normativa establece la capacitación obligatoria en todos los niveles y jerarquías de los tres poderes del Estado. Será el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad quien deberá difundir en su página web el grado de cumplimiento de cada uno de los organismos públicos. Las capacitaciones son organizadas por las máximas autoridades de los organismos públicos y las organizaciones sindicales correspondientes. Si en esos organismos existen áreas, programas u oficinas de género, las autoridades pueden contar con su colaboración para organizar y cumplir con las capacitaciones. Los organismos públicos pueden hacer adaptaciones de materiales o programas existentes o desarrollar un programa propio, siempre cumpliendo la normativa, recomendaciones y otras disposiciones de los organismos que controlan el cumplimiento de las convenciones internacionales sobre género y violencia contra las mujeres firmadas por Argentina. Si un organismo no tiene un programa para cumplir con las capacitaciones debe utilizar los programas, cursos u otras plataformas de capacitación diseñados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM). El INAM debe certificar la calidad de las capacitaciones que elabore cada organismo, además debe evaluar y difundir el efecto que tuvieron las capacitaciones realizadas por cada organismo. Según la ley, todos los agentes del Estado deben cursar y aprobar todos los años la capacitación. El incumplimiento será considerado una falta grave que incluirá sanciones y obstaculizará el ascenso a un cargo superior en caso de que corresponda. Asimismo, los contenidos deben apuntar a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece la Ley 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Es importante resaltar que la ley N°27.499 se sanciona en un momento en el que el movimiento feminista de Argentina pone al descubierto la falta de capacitación en perspectiva de género y la falta de sensibilidad de muchos funcionarios públicos como ocurrió en la sentencia de noviembre de 2018 en el caso de Lucía Pérez, una joven de 16 años, asesinada en 2016. En este caso los jueces condenaron a ocho años de prisión a los autores del hecho por la venta de drogas a menores, pero los absolvieron del cargo de femicidio. Para arribar a dicha conclusión, señala Postiglioni (2019), los jueces intervinientes se basaron en una serie de argumentaciones (algunas ideas desarrolladas por la Defensora Oficial de los imputados, otras por los propios miembros del tribunal), sostenidas en visiones estereotipadas acerca de la violencia de género y en particular de la violencia sexual. La razón de la absolución por el cargo de femicidio se basó en las consideraciones de que Lucía “tenía una personalidad distante a ser sumisa, una personalidad fuerte, pertenencia a un hogar en el que se le proveía afecto, vivienda, salud, dinero para sus gastos, su vida sexual personal en orden a que elegía a sus compañeros de afecto, etc.”

El caso de Lucía Pérez generó un escándalo nacional y el Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (Mesecvi) pidió a la Corte Suprema que revisara al fallo del Tribunal Oral Criminal N°1 de Mar del Plata que absolvió a los tres imputados por el abuso sexual seguido del femicidio de la joven. En el documento, el Comité expresó que los criterios que fueron aplicados en la sentencia “construyen en la sociedad un mensaje de tolerancia hacia la violencia contra las mujeres y reflejan claros estereotipos de género utilizados para decidir el caso”. Además, especificó que el uso de los estereotipos de género por parte de la justicia representa “una clara violación a los derechos humanos de las mujeres”, entre los que se encuentran el derecho a vivir libre de violencia y el derecho a la justicia y a los recursos judiciales.

El 12 de agosto de 2020 la Sala IV del Tribunal de Casación Penal de la Provincia de Buenos Aires, integrada por los jueces Carlos Ángel Natiello, Mario Eduardo Kohan y Fernando Luis María Mancini, decidió revocar el fallo del Tribunal Criminal N° 1 de Mar del Plata que absolvió a Matías Gabriel Farías y a Juan Pablo Offidani del abuso sexual y femicidio de Lucía Pérez Montero y a Alejandro Alberto Maciel del delito de encubrimiento agravado por la seriedad del hecho. Contra esta

decisión, el Fiscal interviniente y las/os particulares damnificadas/os interpusieron un recurso de casación y cuestionaron la sentencia por considerar que los jueces valoraron las pruebas del caso sesgados por prejuicios de género. En consecuencia, argumentaron que ello se tradujo en un déficit en la imparcialidad de los jueces, así como en una sentencia estereotipada y discriminatoria contra Lucía. En la sentencia de revocación, el Juez Natiello destacó que tanto el fallo como “los elementos tenidos en cuenta por los juzgadores, exponen claramente que el mismo se fundó en intolerables prejuicios y suposiciones basados en estereotipos de género”. También destacó que se trató de “un decisorio subjetivo y tendencioso, prejuicioso, parcial y discriminatorio; tanto las descripciones que se hacen de la víctima como del comportamiento de Farías, demuestran un doble parámetro en la valoración de las conductas de ambos: hay una consideración diferenciada de la conducta de acuerdo al sexo. (...) el fallo, a ese respecto, en su análisis de los hechos y valoración de la prueba, viola las convenciones internacionales y la normativa nacional que rige el punto”, por lo tanto “la influencia de los estereotipos de género discriminatorios, demuestra su parcialidad y es una expresión de violencia institucional”.

Por su parte, el Juez Kohan adhirió al voto de Natiello y, entre otras cuestiones, agregó que “no corresponde hacer afirmaciones genéricas y deducciones en función de ellas, el ingreso consentido a una vivienda no implica que todo lo que suceda allí también lo sea, como ya se dijo, el consentimiento debe ser prestado en el momento del acto sexual, es más, incluso puede alguien compartir el deseo de mantener relaciones sexuales y luego arrepentirse o simplemente negarse a ello”.

Finalmente, el Juez Mancini adhirió al voto de Natiello y a las manifestaciones de Kohan, por lo que se decidió que el Tribunal Criminal N° 1 de Mar del Plata realice un nuevo juicio con la premura del caso y dicte un nuevo pronunciamiento el que, contrariamente al anterior, debe estar libre de estereotipos y contar con perspectiva de género.

Como hemos podido observar en este capítulo, aunque las mujeres tuvieron un destacado protagonismo en las etapas previas a la redacción de la Constitución Nacional de 1853, en esta Carta Magna, de impronta liberal, no se contemplaron sus derechos políticos. A pesar de consagrar un sistema representativo y el derecho a la

igualdad ante la ley, queda claro que aquella norma se refería solamente a la igualdad entre los hombres.

También pudimos ver que desde fines del siglo XIX y principios del siglo XX, muchas mujeres lucharon decidida e incansablemente para obtener el derecho político de votar y ser electas. Reclamo que recién se concretó en 1947 con la sanción de la ley N°13.010 de Sufragio Femenino.

Desde ese año hasta la actualidad se han dictado numerosas leyes en pos de garantizar la igualdad de acceso de las mujeres en la vida política del país y de combatir la violencia de género en todas sus manifestaciones.

Sin embargo, la violencia de género sigue estando presente en distintas esferas de lo privado y lo público. En lo privado, las cifras de mujeres maltratadas física y emocionalmente crecen a pesar de las políticas públicas que buscan su disminución. En lo público, la discriminación continúa tomando forma y en plena vigencia en lo laboral, lo económico, la salud y el lenguaje.

La seguridad es un derecho fundamental, reconocido en los tratados de derechos humanos y se encuentra ligado directamente con la libertad y la igualdad sustantiva. Esta prerrogativa, al igual que el resto de los derechos fundamentales consagrados por el orden jurídico internacional y nacional, debe protegerse de manera absoluta a favor de todas las personas. Ante esta situación, es esencial integrar la perspectiva de género en la institución policial como una de las áreas clave de aplicación del modelo, pues resulta patente la importancia de la policía como institución gestora de la política de seguridad y prevención. En este sentido, las reformas policiales en Argentina han sido fundamentales, como veremos a continuación.

### **1.3. Reformas policiales en Argentina y perspectiva de género**

En 1998, las reformas policiales ocuparon un espacio decisivo en algunas policías argentinas. Las modificaciones se llevaron a cabo en varias jurisdicciones, tales como “las Provincias de Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y Mendoza, y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” (Centro de Estudios Legales y Sociales, 1999, p. 149). En estas reformas se plasma un nuevo paradigma, el de Seguridad Ciudadana, el que hace especial hincapié en la modernización y profesionalización de las fuerzas policiales, como estrategia esencial del Estado a contemplar como

parte de sus políticas educativas. Es así que, como indispensable para el fortalecimiento de este nuevo paradigma, se considera que el actuar policial debe respetar los derechos humanos, para lo cual, entre otras materias, se dictan cursos de violencia de género y violencia institucional (Ruiz, 2014).

Para López Méndez (2016), este nuevo modelo establece las bases para el desarrollo de políticas de seguridad desde una perspectiva de prevención integral, sustentadas en la evidencia, centrada en los derechos humanos y la participación ciudadana. Se trata de un paradigma que pone el foco en la prevención y la integralidad. Desde esta mirada, la perspectiva de género y su transversalización forma parte de manera inexcusable del modelo y, por tanto, constituye uno de los procesos en los que se estructura. En este sentido, no cabe duda que los elementos centrales de prevención, integralidad y derechos humanos van esencialmente vinculados a políticas de seguridad inclusivas, que fomenten los derechos humanos de todas las personas, “capaces de atender la diversidad y promover la participación activa de las mujeres y capaces de analizar la dimensión de género como un elemento clave de la eficacia y la prevención en materia de seguridad” (p. 9).

Es de forma bastante reciente que las instituciones policiales comienzan a integrar el principio de igualdad para todos los ámbitos y funciones, y ello ha sido gracias a una mirada con perspectiva de género, capaz de identificar las desigualdades como factores de riesgo, con el propósito de modificar los estereotipos y patrones culturales que contribuyen a generar actitudes y comportamientos violentos (López Méndez, 2016). Para poder comprender cómo se ha desarrollado el proceso hasta llegar a las reformas policiales y cómo ha sido la incorporación de las mujeres a las fuerzas de seguridad, a continuación nos referimos a su historia en la Argentina.

En sus inicios, década de 1930, las instituciones policiales tenían una formación militarizada, lo que se puede observar en “muchos componentes discursivos de la institución, que permean su sistema formativo, no tanto en su currícula formal sino en su contenido” (Varela, 2008, p. 26). En este enfoque, la seguridad se comprende como un fin en sí misma y se enfatiza la responsabilidad estatal y de los cuerpos policiales en la defensa del Estado Nacional, con el propósito de mantener la tranquilidad y de eliminar el conflicto (Ruíz, 2014).

A partir de la década del noventa comienzan las denominadas reformas policiales, en las que como señala Ruiz (2014), se plasma el paradigma de Seguridad Ciudadana. Desde este nuevo modelo la seguridad es vista como garantía para el ejercicio de derechos y el logro del bien común, y se plantea que la responsabilidad por mantenerla debe ser compartida entre Estado y ciudadanía.

En este nuevo paradigma, estrechamente ligado a los derechos humanos, en el que la reforma educativa se considera crucial, se integran rasgos de la educación civil, así como normas para la acreditación de títulos, contenidos o saberes, prácticas pedagógicas y también profesores con credenciales universitarias (Frederic, 2014).

En 2004, se lleva a cabo la primera reunión del Consejo de Seguridad Interior. En esa oportunidad se planteó a las provincias argentinas que implementaran un programa de capacitación para fortalecer el espíritu democrático en las instituciones policiales. Al año siguiente, las provincias respondieron positivamente a la propuesta de brindar capacitación regionalizada a los recursos humanos del Sistema Nacional de Seguridad para el mejor desarrollo del esfuerzo nacional de policía (Alonso y Garrote, 2009).

En este contexto reformista, para apoyar a las fuerzas policiales y de seguridad en su formación y actualización profesional, en 2005 se dictó la Resolución N°67, con la que se creó el Programa Nacional de Capacitación, Apoyo a la Formación y Actualización Profesional de Cuerpos Policiales y Fuerzas de Seguridad (ProNaCap), dependiente de la Secretaría Ejecutiva del Consejo de Seguridad Interior. El programa, dirigido a oficiales y suboficiales de la totalidad de las policías y las fuerzas de seguridad federales, en su etapa inicial “puso en evidencia las disparidades entra las jurisdicciones respecto de las políticas, instituciones y los procesos de formación vigentes, sobre los cuales hasta entonces no se contaba con información consolidada y sistematizada” (Alonso y Garrote, 2009, p. 209). En 2006, mediante la Resolución 425/06 el programa amplía sus objetivos y alcances, cambiando su denominación por la de Programa Nacional de Educación, Capacitación y Actualización Profesional de Cuerpos Policiales y Fuerzas de Seguridad.

A raíz de las acciones llevadas a cabo por el ProNaCap se puntualizaron criterios comunes en cuanto a la formación policial inicial, los que se plasmaron en dos documentos base: “Formación Profesional Básica para Agentes de Calle” y “Tecnicaturas Superiores en Seguridad Pública y Ciudadana, Orientadas a la Formación Policial”. En 2008, ambos documentos fueron aprobados por el Consejo de Seguridad Interior.

En 2011, por Resolución N°199, emitida por el Ministerio de Seguridad, se estableció que los diseños curriculares y los contenidos de todos los programas de formación inicial y continua, de capacitación, de entrenamiento, cursos de ascenso y actualización profesional realizados en el territorio nacional por el personal de la Policía Federal Argentina deben ser aprobados por el Ministerio de Seguridad. También se estableció que las técnicas y prácticas utilizadas deben estar comprometidas con la plena vigencia de los derechos humanos, y que se deben desarrollar estrategias y prácticas innovadoras que requieren de un entrenamiento especializado del personal policial involucrado, tanto oficiales como suboficiales. Además la Resolución señala que el personal policial debe contar con un reentrenamiento periódico, sistemático y permanente que permita elevar la calidad profesional, a través de la modernización de enfoques y de criterios comunes de actuación que coadyuven a maximizar la efectividad de las intervenciones, entre otras importantes consideraciones.

Entre 2005 y 2010, la Secretaría de Seguridad de la Nación organizó seminarios y jornadas en varias provincias para promover el intercambio de ideas y medidas entre académicos, funcionarios policiales y no policiales. En ese marco, se planteó la transferencia de la educación de las policías a la educación no policial o civil. En la práctica, la Secretaría de Seguridad de la Nación brindó un intenso apoyo a los procesos de reforma educativa antes de que en 2010 fuera creado el Ministerio de Seguridad de la Nación (Frederic, 2014).

Cabe destacar que, como señala Frederic (2014), en el proceso de reformas policiales el caso de la provincia de Mendoza resulta muy interesante, ya que las autoridades provinciales comprendieron que la reestructuración de la formación básica de los policías requería transferir la responsabilidad por la educación de la policía provincial a la Universidad Nacional de Cuyo y al Ministerio de Gobierno. Así, se desvinculó institucionalmente la academia de la policía y se creó el Instituto



Universitario de Seguridad Pública (IUSP) en 1998. El IUSP quedó conformado por representantes de ambas agencias estatales, y se le encargó la reestructuración de la academia policial pero conservando a ésta como sede, siendo una de las primeras experiencias de ruptura de lo que habitualmente entiende el saber político experto como un espacio de autonomía de la policía. Con la formación del IUSP se modificaron los planes de estudio para adecuarlos a las exigencias del sistema educativo nacional de nivel universitario. Además, “se incorporó en la dirección educativa a autoridades no policiales, así como también otras lógicas de decisión propias del ámbito universitario que pusieron a los policías a negociar con actores no policiales” (Frederic, 2014, p. 278).

### **1.3.1. La integración de las mujeres a las instituciones policiales**

Según Calandrón (2019), en el camino de inclusión de las mujeres a las fuerzas policiales se pueden distinguir cuatro momentos que tienen una impronta particular. Pero cada ciclo no niega al anterior, sino que, por lo general, lo comprende.

Las primeras conexiones entre las mujeres y las fuerzas policiales ocurren entre mediados del siglo XIX y principios del siglo XX. En este momento, las mujeres adultas que tenían un lazo concreto, personal e íntimo con integrantes de la institución, trabajaban como colaboradoras. De este modo, recreaban el vínculo afectivo, dependiente y jerárquico que tenían en el espacio doméstico. Entre las actividades que realizaban se encontraban las de beneficencia, recaudación de fondos con eventos sociales, cuidados físicos o limpieza. Aun cuando no tenían un contrato legal de trabajo con las instituciones, formaban parte de ellas y soportaban una obligatoriedad social perceptible. Entre ellas también existía una cierta escala jerárquica que dependía del rango del familiar que formaba parte de la institución (Calandrón, 2019).

Un segundo momento corresponde al ingreso formal de las mujeres a la estructura jerárquica (Calandrón, 2019). La presencia de mujeres en los cuerpos policiales se remonta al año 1947, cuando la Policía de la Provincia de Buenos Aires creó una Brigada de Seguridad, conformada en su totalidad por mujeres. Sus integrantes habían sido convocadas, seleccionadas e instruidas en el Instituto de

Formación Policial que, además, preveía capacitaciones futuras para la creciente jerarquización de estas agentes (Calandrón y Galeano, 2013b).

Hasta 1955, otras mujeres pasaron por el mismo proceso de instrucción para conseguir el estado policial, diferente de las “colaboraciones” anteriores que realizaban de forma irregular y asistemática las mujeres, “comúnmente encarnadas por madres, esposas y amantes de policías a lo largo de la primera mitad del siglo XX” (Calandrón y Galeano, 2013a, p. 200).

En 1955, con la denominada Revolución Libertadora se dispuso el cierre de los cursos y la redistribución de las policías mujeres. Así, se disolvieron las secciones femeninas, tanto de la Policía bonaerense como de la Prefectura, y se sustrajo el estado policial y los grados jerárquicos de sus vigilantes mujeres. Fue con la palabra “Inoperancia” con la que se denominó “la categoría con la que la cúpula institucional las descalificó, en una operación discursiva que las homogeneizaba entre sí y las igualaba en la deshonra” (Calandrón y Galeano, 2013a, p. 201).

Sin embargo, algunas mujeres policías se mantuvieron en funciones a través de una batalla jurídica y laboral por la defensa de lo que ellas consideraban su profesión. De este modo, comienza una dinámica pujante hacia una mayor igualdad en las condiciones de trabajo con los hombres, la lucha por poder ocupar cargos de alto mando y por la aceptación entre sus pares (Calandrón y Galeano, 2013a).

El tercer ciclo se inicia desde la década del setenta y dura hasta fines del siglo XX. El modelo prevaleciente fue el que Calandrón (2019) denomina de las “policías mujeres” (p. 23). Según esta autora, en este período se multiplicaron los ingresos y se establecieron cupos y cursos similares a los de varones. Además, avanzaron las demandas por obtener la igualación de los derechos en el sistema de carrera y las tareas, lo que además fue apoyado por algunos varones.

Esta etapa coincide con dos procesos políticos más amplios. El primero es el ascenso del protagonismo de las policías en la vida urbana, en la medida en que la seguridad pública se instaló en la agenda pública como tema crucial y la policía devino su principal interventor. El segundo es el activismo de feminismo estatal que, aunque débil en Argentina, generó el acercamiento de una agenda de mujeres a estructuras de gobierno, como la violencia contra las mujeres, la equidad de género y la afiliación de mujeres a la función pública. En el caso francés, por ejemplo, este impulso fue acompañado por un fuerte feminismo estatal que atendió a las condiciones de acceso al mundo del trabajo estatal

para las mujeres y exigió pautas de igualdad (Pruvost, 2008 como se citó en Calandrón, 2019, pp.23-24).

Es importante destacar que esta avanzada estuvo acompañada por cambios en las reglamentaciones que imponían restricciones para el ascenso de las mujeres. Una de ellas, por ejemplo, era que en la Policía Federal Argentina las mujeres tenían la obligación de cumplir una mayor cantidad de años en cada grado jerárquico, que incluso llegaba a más del doble de años impuesto para los varones. Además, tenían prohibido pasar a los grados jerárquicos de jefatura. Por otra parte, la conducción política establecía un cupo determinado para mujeres mucho menor que el de los hombres. Entonces, más allá de los resultados de las pruebas de ingreso en las que podían obtener mayor puntaje, algunas mujeres quedaban afuera. Otros cambios importantes se dieron en torno a la situación civil de las mujeres. Así, mientras en los dos primeros momentos era condición excluyente estar casada, en la tercera etapa de ingreso la condición era justo lo contrario: soltera o viuda y sin hijos. Aun cuando, con el paso de los años esta exigencia se flexibilizó, quedar embarazada durante el período de formación siguió siendo causa de baja obligatoria. En ciertos casos, cuando la exigencia de no tener hijos se fue diluyendo, las mujeres que quedaban embarazadas durante el período de capacitación, volvían a inscribirse en el curso de ingreso años más tarde, tras el proceso de embarazo, parto y lactancia (Calandrón, 2019).

En un último ciclo, que se inicia en el año 2000 y que dura hasta la actualidad, se hicieron visibles las desigualdades y discriminaciones, con la idea de inclusión de género.

En el caso de la provincia de Mendoza, en el inicio de su historia, la Institución Policial contó con un plantel de personal exclusivamente masculino. Al igual que en otras realidades de distintas actividades laborales, existía la creencia de que las mujeres no estaban capacitadas para desempeñar tareas que demandaran el empleo de la fuerza física, ni tampoco ejercer un rol de autoridad e imposición frente al otro. De este modo, para seleccionar a los integrantes de sus filas, se considera como valor fundamental las capacidades físicas y psíquicas que estos detentan, como herramientas validas que para desarrollar adecuadamente sus tareas (Legay, 2011).

Recién en 1955 aparece el primer registro de una mirada institucional dirigida hacia la mujer como posible integrante de las fuerzas policiales de Mendoza. El mentor de esta iniciativa fue el Sr. Comisario Inspector Julio José Peray y el Jefe de Policía de la Provincia de Mendoza Don Roberto Castro Villalba. Así, se plasma en la Resolución N°6203 de 1955 la idea de dictar un Curso Orgánico para las féminas. En el último párrafo de los considerandos de este documento, el Sr. Jefe de Policía manifiesta “la organización de un Curso de Policía Femenina, permitirá echar las bases para un futuro servicio policial femenino eficaz, que permita el aprovechamiento integral de nuestras energías al servicio de los intereses del Pueblo” (Legay, 2011, p. 91).

Es significativo observar que el cuarto artículo de la citada Resolución señala que el personal femenino que apruebe satisfactoriamente los dos años lectivos quedará escalafonado para ascender al grado de Sub Ayudante. No obstante, esto ocurrirá siempre y cuando queden vacantes después de realizar las promociones de los alumnos de la Escuela de Cadetes (Legay, 2011).

Más adelante, en la década del sesenta se forma el primer grupo de mujeres policías destinado a la “Educación Vial”. En 1974 y hasta 1976, se dispuso que un número considerable de mujeres policías, que cumplían tareas administrativas, sumadas a mujeres del ámbito civil, fueran entrenadas en la faz operativa y dotadas de armamento acorde, luego de lo cual, se les asignaron tareas de calle. Con esta acción solo se buscó aumentar el número de personal apostado a trabajos de calle y oficina, pero sin entrar en los parámetros de una incorporación equitativa e igualitaria para con las mujeres, ni mucho menos como una determinación funcional de incluirlas y hacerlas partícipes de estas labores policiales (Legay, 2011).

De esta forma, sostiene Legay (2011), recién en 1980 se dio la primera incorporación de mujeres policías para tareas netamente operativas. Esto ocurrió en la Escuela de Sub Oficiales y Agentes Cnel. Don Pedro León Zuloaga. De este modo, en 1981, estas mujeres obtienen su nombramiento como Agentes del Cuerpo de Seguridad de la Policía de Mendoza. El curso de preparación tuvo una duración de siete meses y lograron egresar veintiún aspirantes sobre un total de sesenta y tres mujeres. Cabe resaltar que la jerarquía que ellas adquirieron, era la de menor rango en el orden de escalafón del momento, a pesar de que recibieron una preparación bastante completa.

En 1999, como consecuencia del proceso de reforma detallado anteriormente, se produce un cambio fundamental en cuanto a la incorporación de los futuros policías. Se unifican los tres centros de reclutamiento y capacitación policial bajo la creación de la Fundación Instituto Universitario de Seguridad Pública, lo que permitió que un mayor número de mujeres. Sin embargo, dentro del total de las funciones policiales, existen tareas desempeñadas a lo largo de la historia, por personal masculino, en su totalidad, con acotadas excepciones.

Como hemos podido apreciar hasta aquí, en el ámbito policial, la incorporación en los últimos años de las mujeres en espacios institucionales fuertemente masculinizados –no solo por el predominio numérico de hombres, sino también por la direccionalidad de las prácticas organizacionales, por la asignación de los cargos de responsabilidad y por la división interna del trabajo– ha abierto nuevas rutas de reflexión acerca de los modos en que se desarrollan las relaciones de género y cómo se establecen las relaciones de poder en las instituciones policiales, y de la forma en que se construyen las identidades de género a partir de las especificidades de estos contextos institucionales (Daverio, 2009).

En los últimos años se ha generado una corriente que busca abordar la problemática de la eliminación de los estereotipos de género en las fuerzas de seguridad. Desde áreas diversas del Estado, académicas y de la sociedad civil se discuten posibles soluciones, se ofrecen algunas estadísticas y se generan instancias de asesoramiento y proposición de legislación. En este sentido, son varias las investigaciones relacionadas con esta temática, realizadas en el ámbito nacional (Ruiz, 2015; Rodríguez, 2017; Daverio, 2018; Tena Guerrero, 2018, e Isoardi, 2018).

Las investigaciones en el contexto policial sugieren que las valoraciones diferenciales por género perduran a pesar de las disputas en el plano de los derechos sociales y laborales de las mujeres. Si bien ellas se han incorporado a las fuerzas de seguridad, se advierte que son muy pocas las que acceden a cargos de alto rango. De hecho, desde que las mujeres se incorporaron a las fuerzas de seguridad debieron pasar más de 60 años para que una de ellas accediera al grado máximo de la Policía Bonaerense, lo que marcó un hecho histórico. Cuando Regina Zonta, en 2010, ascendió al cargo de “comisario general” (se mantuvo en esa oportunidad la expresión con sesgo masculino) y fue nombrada responsable de la Superintendencia de Seguridad Zona Interior, en una entrevista de la revista

semanal “La Tecla” la denominaron “La rubia de ojos claros”. La nota podía referirse a una modelo, una actriz, una maestra o un ama de casa, ya que cualquier referencia al oficio se diluía al reforzarse una sola característica: la propia condición de mujer. Y en ese punto residía la novedad de esa publicación, del 10 de junio de 2010 (Caladrón y Galeano, 2013a).

En el caso de la provincia de Mendoza, recién en 2019 fue nombrada la primera mujer como “comisario general” (se mantiene el género masculino). Ella – quien tras 29 años de servicio logró llegar al máximo rango– señaló: “Antes se ponían en tela de juicio dos cosas: la aptitud por ser mujer, tenían miedo de que nos pasara algo, no nos querían poner en riesgo. Por otro lado, cuestionaban la fuerza física. Hoy hay guardias completas de mujeres, el riesgo no se mide por ser hombre o mujer; no se diferencian. Los cuerpos especiales ya conforman filas de mujeres. Y los sueldos son todos iguales”. Y agregó: “El patriarcado existe en todos los ámbitos, pero la paridad se da ante la ley y en las instituciones. Con el que hay que pelear es con el par, con el hombre, para cambiarle su mentalidad” (Prensa Gobierno de Mendoza, 3 de enero de 2019).

Con el propósito de brindar preparación a los funcionarios policiales en el asesoramiento y asistencia a las víctimas en los casos de violencia de género, y de contrarrestar los estereotipos y lograr un mayor acercamiento a la equidad de género, en Argentina se han implementado importantes iniciativas.

Una de estas iniciativas fue el Programa de Formación Policial con Perspectiva de Género, aprobado por la comisión directiva de la Asociación de Mujeres Jueces de Argentina (AMJA) en el marco del convenio de mutua colaboración suscripto entre la Oficina de la Mujer (OM) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y la propia asociación. El trabajo de formación se llevó adelante con los Protocolos de Perspectiva de Género y Violencia Doméstica elaborados por la OM, como herramienta para el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado al suscribir las convenciones y los tratados dirigidos a promover la igualdad en el ejercicio de los derechos humanos. En 2017, en estos talleres de promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres participaron 2.055 cadetes varones y mujeres de la Escuela de Formación Policial Juan Vucetich, de la provincia de Buenos Aires.

Además, en 2006, por Ley N°14.876 se modificó el artículo 202 de la Ley N° 13.482, que se refiere al Área de Formación y Capacitación Policial de la Provincia de Buenos Aires, y que establece el carácter obligatorio, permanente y vinculante de la perspectiva de género en la formación policial. De acuerdo a esta modificación, la formación y la capacitación policial, y sus programas y planes de estudios serán diseñados por el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, con el propósito de garantizar la formación científica, técnica, profesional, humanística, ética de alto nivel, con especial énfasis en la protección y promoción de los Derechos Humanos, y garantizar el carácter transversal, vinculante y obligatorio de la Perspectiva de Género en la práctica policial, entre otros objetivos.

Otra importante iniciativa es la de la provincia de Chubut que votó por unanimidad el Proyecto de Ley XIX N° 78 “Perspectiva de género en la formación policial”. Esta ley fue sancionada el 14 de junio de 2018, y promulgada por Dto.529/18. La citada ley establece en el sistema educativo del Instituto Superior de Formación Policial N° 811 con carácter obligatorio, permanente y vinculante en la formación con Perspectiva de Género en la Policía de la Provincia de Chubut. De acuerdo a esta normativa la incorporación de la perspectiva de género y la legislación vigente será necesaria para el ingreso, la capacitación en el ejercicio de la tarea policial y la evaluación para ascensos y promoción de funciones. Además esta ley establece que se dará prioridad en los ascensos y acceso a funciones de todo tipo a quienes acrediten especialización en materia de Género, Diversidad, Abordaje de las Violencias, y Perspectiva de derechos de niñas, niños y adolescentes, y tiende a “garantizar el carácter transversal, vinculante y obligatorio de la Perspectiva de Género en la práctica policial”. Se establece asimismo que el Ministerio de Seguridad de la Provincia de Chubut, capacite a todo el personal policial en actividad, sobre Perspectiva de Género.

En el caso de la provincia de Mendoza, en el presente año, al conmemorarse un nuevo aniversario del Día de la Mujer Policía, en honor a la Oficial Erica Bercich Lopez, primera uniformada que perdió la vida en servicio, se dio formal inicio del Observatorio de Perspectiva de Género en la Sede Central del IUSP. Este importante logro traerá aparejado la posibilidad de investigar y evaluar las causas de violencia y los estereotipos de género de las fuerzas de seguridad policiales y penitenciarias; brindar asesoramiento y asistencia en los casos de violencia de

género; capacitación permanente del personal en temas de género y diversidad, así como se comenzará a trabajar en talleres temas como las nuevas masculinidades, con personal denunciado por tales motivos y/o para quienes deseen contar con estas herramientas. De esta manera este Observatorio será una usina para la creación de políticas públicas en materia de igualdad, equidad y paridad de género dentro de las fuerzas de seguridad (Prensa UNCUYO, 17 de agosto de 2020).

Además, en Mendoza, en el presente año se llevará a cabo una Diplomatura en Perspectiva de género en Seguridad y Justicia, que será una formación de posgrado en el IUSP. Este programa de capacitación contiene herramientas teóricas y prácticas para la intervención de los cuerpos de seguridad y operadores jurídicos (agentes, fiscales, abogadas/os etc) en materia de violencia de género y delitos conexos. La misma hace foco en una detección, abordaje e investigación de los delitos que implican violencia de género, proponiendo una formación profunda de las fuerzas de seguridad y los/as operadores judiciales que intervienen desde la comisión, el contacto de la víctima de este tipo de violencia, la investigación y juzgamiento definitivo. Esta diplomatura propone la adquisición por parte del alumnado de herramientas técnicas y de análisis para desempeñarse en campos específicos de seguridad pública y la investigación de delitos con perspectiva de género. Está dirigida a: Técnicos/as y licenciados/as en seguridad egresados de IUSP, alumnado del IUSP en los niveles superiores de su formación, funcionarios/as y empleadas/os de las policías de la Provincia de Mendoza, Licenciados/as, técnicos/as y profesionales de las ciencias de Seguridad, Jurídicas y Sociales. Agentes del Ministerio Público Fiscal y del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza y de la Nación y profesionales en general interesadas/os en sumarse a la propuesta de trabajo multidisciplinar.

Una formación sólida con perspectiva de género permite formar policías adecuadamente preparados para enfrentar situaciones cotidianas de violencia de género, con las que por su profesión tienen un estrecho vínculo, que los ubica en un lugar privilegiado para conocer y colaborar con esta problemática, dar cuenta de ello a otros actores institucionales e incidir positivamente a favor de los cambios hacia la igualdad y la equidad. Además permite valorar que, como señala Cobler Martínez (2014), una “policía moderna no se concibe sin la participación de la mujer en la organización en términos de igualdad” (p. 114), y con un protagonismo en la vida



institucional proporcional a su aptitud y actitud ética en la función que desempeña (Hernández, 2018).

Como sostiene Tena Guerrero (2018) en relación con la formación policial:

La formación en cuestiones de género puede aumentar la capacidad de quienes tienen la importante encomienda social de garantizar la seguridad pública, de responder a las necesidades de la comunidad y, concretamente, de potenciar la conciencia, los conocimientos, las competencias prácticas y las técnicas necesarios para prevenir y dar respuesta a toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres, tanto al interior de la propia institución como en su trabajo directo con la sociedad civil, a partir del análisis y acción críticos de su propio quehacer, lo cual redundará en un mayor bienestar personal y una mejor percepción ciudadana. (p. 12)

En síntesis, como hemos podido ver a lo largo de este capítulo, la historia de la lucha de las mujeres por conquistar sus legítimos derechos es de larga data. Si bien se inicia con voces aisladas, muchas de ellas acalladas mediante la violencia, con el transcurso de los años se han ido sumando cada vez más manifestaciones hasta llegar a formar importantes movimientos cuyo objetivo es lograr que se reconozcan los derechos humanos de las mujeres.

Durante muchos años, la protección de los derechos de las mujeres se hizo estableciendo una distinción entre las esferas pública y privada. Así, las violencias ocurridas al interior del seno familiar no se consideraban vulneraciones de los derechos humanos. Fue recién a partir de los años '80 y '90 cuando el movimiento de defensa de los derechos de la mujer empezó a criticar esta interpretación, al considerar que perpetuaba las violaciones de los derechos de la mujer y que respondía a la preponderancia masculina.

Por consiguiente, hasta hace relativamente poco tiempo, la experiencia de las mujeres no se trataba adecuadamente en el marco de los derechos humanos. En este sentido, la labor de las activistas, los organismos de derechos humanos y los Estados ha sido crucial para lograr la ampliación y el ajuste del marco normativo a fin de incorporar los aspectos relacionados con las vulneraciones relativas al género y brindarles así una mayor protección a las mujeres.

Que se garanticen de manera efectiva los derechos humanos de la mujer exige necesariamente comprender todas las estructuras sociales subyacentes y las

relaciones de poder que definen e influyen en la capacidad de las mujeres para gozar de sus derechos humanos. Esas estructuras de poder afectan a todos los aspectos de la vida, desde la legislación y la política hasta las políticas económicas y sociales, la familia y la comunidad.

Como hemos podido observar, las mujeres claramente han sido parte de este proceso que ha obligado a las mayorías a reconocer y aceptar la universalidad de los derechos humanos. En Argentina, ese reconocimiento, que ha tenido avances y retrocesos, se ha hecho visible con el voto femenino universal en 1947, con la patria potestad compartida en 1949 –luego abolida en 1955, restablecida en 1985 y sustituida por la responsabilidad coparental igualitaria en 2015– y con el reconocimiento de los tratados de derechos humanos, a los que se les ha otorgado rango constitucional, entre otras importantes medidas.

Sin embargo, aún persisten instituciones fuertemente masculinizadas, lo que se puede observar no solo por el predominio numérico de hombres, sino también por la direccionalidad de las prácticas organizacionales, por la asignación de los cargos de responsabilidad y por la división interna del trabajo. Este es el caso de las instituciones policiales, que reciben a jóvenes de diferentes contextos culturales, con ideas y prácticas sociales arraigadas, y que ingresan en un nuevo espacio simbólico con códigos propios sobre el significado de ser mujer y ser varón. En este sentido, la educación con perspectiva de género es central en los procesos de instrucción policial, pues es desde la formación curricular donde se pueden operar cambios significativos.

Si bien es innegable que se ha logrado la conquista de algunos derechos, en un recorrido marcado por los desafíos que las mujeres han debido enfrentar para disolver el sometimiento padecido frente al sistema patriarcal, también es cierto que aún queda mucho camino por recorrer. En ese marco de luchas y logros surge la perspectiva de género –fundamental para pensarnos como una sociedad justa– para responder a la pregunta sobre quiénes somos y quiénes queremos ser, interrogante que determina la agenda de las problemáticas del pasado, del presente y del futuro de la ciudadanía, en vista de crear una comunidad igualitaria.

La perspectiva de género –como punto de vista crítico– nos permite observar y comprender que en la actualidad persiste un sistema de relaciones de poder que

refleja y reproduce la ideología, la subjetividad, las valoraciones y la racionalidad de una masculinidad hegemónica. Y también nos brinda la posibilidad de imaginar y diseñar un sistema inclusivo de las experiencias, los intereses, las necesidades y las demandas de las mujeres, a partir del reconocimiento de la diversidad humana.

La perspectiva o enfoque de género es una categoría de análisis de los hechos y las instituciones sociales que incide en el examen de las relaciones entre poder, sexo y género, sus distintas manifestaciones y los procesos a través de los cuales se originan, reproducen y transforman. Así pues se incide en el análisis de las ideologías y las relaciones sociales inequitativas, el acceso o no a los recursos materiales y simbólicos de la sociedad o sus limitaciones y las jerarquías sociales en función del sexo-género de las personas. De esta forma, el enfoque de género proporciona una nueva manera de descubrir y decodificar los significados de las diversas y complejas formas de interrelación humana, las relaciones de poder y sus distintas manifestaciones construidas culturalmente respecto de la diferencia sexual.

Para la comprensión del género como construcción sociocultural es necesario distinguir las distintas acepciones que el término contiene, así como otros conceptos que derivan de él. Por esta razón, en el siguiente capítulo se presenta el marco conceptual relacionado con esta temática, y así también su marco legal.

# **Marco conceptual y legal de la perspectiva de género**

## Capítulo II

# La perspectiva de género: conceptos claves para comprender esta concepción epistemológica, y su marco legal

La perspectiva de género implica, en cualquier campo que se produzca, una propuesta epistemológica, por cuanto muestra que ninguna forma de conocimiento puede ser realmente ajena a tal problemática. Esta perspectiva atraviesa todos los ámbitos, pero no para unificarlos, sino para mostrar que en cada uno de ellos, como en cada problema relativo a lo humano y lo social, se encuentra la desigualdad de los géneros.

A efectos de comprender qué es la perspectiva de género y cómo se ha desarrollado esta categoría de análisis, en la primera parte de este capítulo vamos a referirnos a todas las categorías conceptuales relacionadas con la temática, y que se van a trabajar en el presente estudio.

Luego, en la segunda parte de este apartado, nos vamos a referir al marco legal, para lo cual analizamos los tratados supranacionales relacionados con la discriminación contra la mujer y la violencia de género. Para ello estudiamos la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y, específicamente, las convenciones referidas a la protección de la mujer. Después nos enfocamos en los derechos de la mujer en la Constitución de la Nación Argentina, el rango de normas de carácter nacional y, específicamente, de la provincia de Mendoza que han supuesto grandes avances para los derechos humanos de las mujeres.

## **2.1. Primera parte: Marco conceptual**

Como adelantamos en la introducción de este capítulo, a continuación presentamos las categorías conceptuales relacionadas con la perspectiva de género.

### **2.1.1. Género**

El primero en utilizar el término género fue John Money en 1955, quien propuso el término “*gender role*” que significa “papel de género”, para describir el conjunto de conductas atribuidas a mujeres y varones. El principal aporte de Money radica en la adquisición de ese papel de género o identidad de género por mecanismos similares de los que se utilizan para la adquisición del lenguaje (Aguilar García, 2018).

Para Money y Tucker (1978):

Como la identidad genérica se diferencia antes de que el niño pueda hablar de ella, se suponía que era innata. Pero no es así. Usted nació con algo que estaba preparado para ser más tarde su identidad de género. El circuito impreso ya estaba, pero la programación no estaba establecida, como en el caso del lenguaje. Su identidad de género no podía diferenciarse ni llegar a ser masculina o femenina sin estímulo social. (p. 88)

En 1968, el profesor e investigador estadounidense Robert Stoller utilizó el concepto de género en su libro “Sexo y género”, para oponerlo al sexo (significando este el conjunto de diferencias anatómicas y biológicas entre hombres y mujeres) y subrayar el carácter socialmente construido de las nociones de masculinidad y feminidad (Duarte y García-Horta, 2016).

No obstante, según Moser (1995), la acepción del término género como se entiende en la actualidad se inaugura con los estudios de género de las autoras feministas Oakley (1972) y Rubín (1975), quienes estaban enfocadas en comprender cómo las inequidades y diferencias entre hombres y mujeres eran explicadas según diferencias biológicas y no como producto de relaciones sociales asimétricas y desiguales entre los sexos, en las que las mujeres están en posición subordinada.

Una definición del concepto género que integra esta doble vertiente social-colectiva y psicológica-individual es la de Huggins (2005), quien dice “El género es una construcción social e histórica de los contenidos simbólicos de lo femenino y lo masculino en articulación con clase social, etnia, raza, grupos de edad, institucionalidad, etc., a partir de las diferencias biológicas de los sexos”(p. 15).

Entonces, el género se refiere a las características, las oportunidades y los roles definidos por la sociedad como apropiados para los hombres y las mujeres. Es también producto de las relaciones entre las personas y puede reflejar la distribución de poder entre ellas. No es un concepto estático, pues cambia a través del tiempo y el lugar geográfico (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Según Lagarde (1996, p. 12), el género implica:

- Las actividades y las creaciones del sujeto, el hacer del sujeto en el mundo.
- La intelectualidad y la afectividad, los lenguajes, las concepciones, los valores, el imaginario y las fantasías, el deseo del sujeto, la subjetividad del sujeto.
- La identidad del sujeto o auto-identidad en tanto ser de género: percepción de sí, de su corporalidad, de sus acciones, sentido del Yo, sentido de pertenencia, de semejanza, de diferencia, de unicidad, estado de la existencia en el mundo.
- Los bienes del sujeto: materiales y simbólicos, recursos vitales, espacio y lugar en el mundo.
- El poder del sujeto (capacidad para vivir, relación con otros, posición jerárquica: prestigio y estatus), condición política, estado de las relaciones de poder del sujeto, oportunidades.
- El sentido de la vida y los límites del sujeto.

Cada sociedad y persona tiene una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura. Su fuerza se arraiga en que forma parte de cómo ve el mundo según su propia historia y, principalmente, de acuerdo a sus tradiciones generacionales y familiares. Por eso, además de contener ideas, esta visión incluye valores, prejuicios, interpretaciones, normas, deberes y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y los hombres (Lagarde, 1996).

### **2.1.2. Estereotipos de género**

Como hemos podido ver en la definición anterior, a partir de los estudios de las feministas, la noción de género comienza a ser considerada en dos sentidos, social y psicológico. En el aspecto social se refiere a las características generales que se asignan a los sexos dentro de una sociedad; es decir, a las expectativas de lo que cada sociedad considera adecuado en cuanto a feminidad y masculinidad.

Por lo tanto, ese aspecto social es colectivo y se refleja en los roles y los estereotipos de género, y se trasmite en las formas de crianza, las escuelas, las instituciones y los medios de comunicación. En cuanto al sentido psicológico, el género se relaciona con la manera en que las personas se apropian y lo asimilan en relación a su cuerpo y su sexo, es decir, en su propio reconocimiento. Por lo tanto se trata de un sentido individual, ya que es particular de cada persona. Desde esta óptica, es fácil comprender cómo cuando este autorreconocimiento no es el esperado se produce un rechazo e invisibilización por parte de la sociedad.

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), en su publicación de 2018 “Estereotipos de género en la infancia”, sostiene que es importante diferenciar los conceptos sexo y género, ya que el primero se refiere a un aspecto biológico, mientras el segundo a los rasgos que cada sociedad asigna a las mujeres y los varones, a las niñas y los niños; es decir, lo que se considera adecuado y propio para mujeres y hombres, y que depende de cada cultura. Así, se crean modelos de cualidades o conductas; o sea, estereotipos sustentados en la construcción simbólica de roles y cualidades de las personas a partir del sexo asignado al nacer, con lo que se establece una jerarquía en la cual lo masculino es considerado como superior respecto de lo femenino, y de este modo la diferencia sexual deriva en desigualdad social. Por esta razón, las mujeres y los varones no ocupan el mismo lugar ni son valorados/as de igual forma y tampoco tienen las mismas oportunidades ni reciben un trato igualitario. Esta construcción social origina un sistema que, entre otras cosas, hace que las mujeres reciban menor remuneración por igual e incluso mayor trabajo que los varones o no accedan a altos cargos en los ámbitos laborales, y sean víctimas de violencia de género en sus distintas formas y de femicidios.

Los estereotipos de género son los que califican lo que se considera apropiado en cuanto al pensamiento, el afecto, la conducta, y las expectativas sobre el ejercicio agresivo del control, el poder y la autoridad de los varones (Gilberti y Fernández, 1990). Así, configuran los escenarios de la violencia sobre las mujeres, y sobre aquellos varones no estereotipados porque se consideran transgresores, y se reafirma de este modo, socialmente, el orden natural de la conducta adecuada para cada sexo (Bonilla, 1998). De esta forma, la condescendencia hacia la agresividad masculina se asienta y arraiga en la cultura y se trasmite estimulando en los varones



modelos de agresividad deportiva, éxito individual y competencia y en las mujeres el ideal de belleza y atractivo sexual. Con este modelo se reduce a las mujeres a mercancías, como si solo fueran objetos de consumo y posesión, desde complejas fórmulas de apropiación y desposeimiento de la subjetividad que les impiden la toma de decisiones, la autonomía y la libertad como personas (Pastor Carballo, 1994).

El concepto de estereotipo es un proceso mental sociocognitivo en el cual se ordena a las personas en grupos de acuerdo a ciertos valores, rasgos, características, los que se simplifican y generalizan a todo el grupo clasificado, creando distorsiones. En el caso de los estereotipos de género, éstos aluden “a los rasgos que supuestamente poseen los hombres y las mujeres, lo cual distingue a un género de otros” (Baron y Byrne, 1998, p. 262).

Desde una óptica de construcción social, los modelos predominantes de supremacía y patriarcado instauran ciertas normas de género que las familias, las comunidades y las instituciones sociales fortalecen y reconstruyen. En este sentido, los varones aprenden el significado de la virilidad por medio de la observación en su entorno familiar, en el que es habitual que las mujeres y las niñas se encarguen de las labores domésticas y del cuidado de los niños, mientras que los hombres suelen estar ajenos a estas tareas. Los varones también aprenden estas normas con sus compañeros de escuela, con quienes frecuentemente promueven la adopción de comportamientos riesgosos, competitivos y violentos, por lo que ridiculizan a aquellos niños que no cumplen con esas expectativas sociales. Así, estos significados sociales de la virilidad se construyen asociados a jerarquías de poder (Barker, Ricardo y Nascimento, 2007).

Por su parte, los medios de comunicación contribuyen a reforzar esta situación con mensajes que replican el modelo social requerido, organizado sobre los ejes activo/pasivo, dominante/dominado o masculino/femenino.

En consecuencia, a las mujeres se les concede un modelo de docilidad y pasividad, cierta forma de invisibilidad y un restringido ámbito de actuación (Duhalde, 2012). De este modo, señala Daverio (2009), se destacan aspectos asociados a la masculinidad, como la potencia, la fuerza física, la racionalidad y la energía. Y, en algunos escenarios, la posesión de estas características se relaciona con la

oportunidad de prestigio y respetabilidad, así como un requisito para la integración, para formar parte de un grupo generizado.

De este modo, las jerarquías de género quedan constituidas por las formas como se organizan las relaciones sociales según tareas que se exigen a los hombres y a las mujeres en la sociedad, basadas en la división sexual del trabajo.

Como explica Bourdieu (2000) en su obra *“La dominación masculina”*:

El mundo social construye el cuerpo como realidad sexuada y como depositario de principios de visión y de división sexuantes. El programa social de percepción incorporado se aplica a todas las cosas del mundo, y en primer lugar al cuerpo en sí, en su realidad biológica: es el que construye la diferencia entre los sexos biológicos de acuerdo con los principios de una visión mítica del mundo arraigada en la relación arbitraria de dominación de los hombres sobre las mujeres, inscrita a su vez, junto con la división del trabajo, en la realidad del orden social. La diferencia biológica entre los sexos, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino, y, muy especialmente, la diferencia anatómica entre los órganos sexuales, puede aparecer de ese modo como la justificación natural de la diferencia socialmente establecida entre los sexos, y en especial de la división sexual del trabajo. (p. 11)

Para comprender las desigualdades sociales entre los hombres y las mujeres se debe comenzar por el hecho de que se trata de un proceso histórico y complejo de relaciones sociales, basado en la creencia de que lo femenino es inferior a lo masculino, lo que legitima las relaciones de dominación y privilegio de los hombres, así como la distribución inequitativa de las riquezas y del poder (Scott, 2013).

Totalmente relacionado con el constructo de género se encuentra el concepto de patriarcado, como veremos a continuación.

### **2.1.3. Patriarcado**

En su sentido literal el término patriarcado significa gobierno de los padres. Históricamente este término se ha utilizado para denominar un tipo de organización social en el cual la autoridad es ejercida por el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte la esposa, los hijos, los esclavos y los bienes (Fontenla, 2008).

Si bien el término patriarcado en su origen se refería al poder del padre de familia, y así se utilizó durante mucho tiempo, en el siglo XIX el pensador suizo Johann Jakob Bachofen y el americano Lewis Morgan introdujeron un correlato del

término patriarcado, matriarcado, con lo que impulsaron una variación en su significado que influyó de forma notoria en la obra de 1884 de Friedrich Engels titulada “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado”. Fueron estos nuevos elementos incluidos por el pensador alemán en el concepto los que servirían para que las feministas radicales que conocían su obra, reelaboraran ese viejo término dándole un significado político y reivindicativo (Fernández, 2013).

Con la formación de los Estados modernos, afirma Fontenla (2008), el poder sobre los demás miembros de su familia pasa de manos del padre de la familia al Estado, que continúa garantizando principalmente a través de la ley y la economía, la subordinación de las mujeres al padre, al marido y a los varones en general, imposibilitando su constitución como sujetos políticos.

Los debates acerca del patriarcado se dieron en diferentes épocas de la historia, y en el siglo XX fueron retomados por el movimiento feminista de los años sesenta en el marco de una indagación para explicar la situación de opresión, dominación y desigualdad de las mujeres en pos de su liberación (Fontenla, 2008).

La aparición del concepto patriarcado con sus actuales connotaciones tiene su origen en 1969 con la obra de la feminista Kate Millet, quien se refirió al patriarcado en tres sentidos: a) como organización y estructura sociopolítica que asegura el poder de los hombres y subordina a las mujeres, por lo que la relación entre los sexos es política. b) como ideología o sistema de creencias que sostiene este orden social apoyándose en una supuesta supremacía biológica y que se impone por la fuerza y justifica la violencia contra aquellas mujeres que desobedezcan los mandatos de género, de la familia y la sociedad patriarcal. c) El género como una identidad adquirida (Fundación Vives Suriá, 2010).

Entonces, en términos generales, el patriarcado se refiere a la figura del hombre asociada a la superioridad, al poder, al valor, a la fuerza, al mayor conocimiento, entre otras características.

Bosch, Ferrer y Alzamora (2006) definen al patriarcado como:

... es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación donde el paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación de las mujeres. (p. 27)

Por su parte, el Fondo (UNICEF, por sus siglas en inglés), sostiene que el patriarcado es una:

Forma de organización social específica basada en la dominación de unos varones con ejercicio de poder sobre mujeres, niñas, niños y adolescentes. También sobre otros varones menos jerarquizados de la misma comunidad. (2017, p. 13)

Esta construcción social que se ha mantenido por los siglos, evidentemente se refleja en el acceso de los varones al gobierno de lo público y a los cargos de poder. Pero, obviamente para poder dedicarse a estas labores de importancia es necesario que relegue otras, ya que aun cuando son imprescindibles para la subsistencia, son consideradas simples y aburridas. Esa enorme cantidad de tareas son encomendadas a las mujeres, que por lo tanto, tienen menos posibilidades de desarrollarse en lo personal y profesional. Así, se desarrolla este modelo androcéntrico que propugna como ley natural el sistema patriarcal. En síntesis, en esta injusta división de tareas, los hombres quedan con la exclusividad de las funciones de gobierno y decisión y las mujeres deben acatar y obedecer.

Como bien señala Huggins (2005), la identidad de las mujeres está centrada en el espacio doméstico que el patriarcado ha definido para ellas “haciéndolas girar casi exclusivamente alrededor de elementos de vínculo, de cuidado de los otros, siendo su centro definidor la madre” (p. 34).

Según Naciones Unidas (2006), históricamente, los roles de género socialmente construidos de las mujeres y los hombres, se han ordenado jerárquicamente, de forma tal que los hombres ejercen poder y control sobre las mujeres. Así, el poder masculino y la subordinación femenina tienen bases ideológicas y materiales. El patriarcado se ha amparado “en normas sociales y culturales, y se encuentra institucionalizado en el derecho y en las estructuras políticas e incrustado en las economías locales y mundial. También se ha arraigado en las ideologías formales y en el discurso público” (p. 28).

A lo largo de la historia, el patriarcado ha tenido variadas manifestaciones históricas y funciona de forma diferente en los distintos escenarios culturales, geográficos y políticos. Y se entrecruza con otros sistemas de subordinación y exclusión. El patriarcado ha sido modelado mediante la interacción de una gran

cantidad de factores, entre ellos, las historias relacionadas con el colonialismo y el dominio postcolonial, las iniciativas de construcción nacional, los conflictos armados, el desplazamiento y la migración. Además, sus expresiones se encuentran influidas por la raza, la condición económica, la edad, el origen étnico, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad, la nacionalidad, la religión y la cultura (Mohanty, 1988).

Como en el patriarcado la diferencia de género se presenta como base y fundamento de la discriminación que inspira su ideología, la violencia de género hunde sus raíces en la propia estructura del sistema patriarcal y puede presentarse en diferentes formas, como veremos a continuación.

#### **2.1.4. Violencia de género**

Existen variadas definiciones y abordajes con relación a la violencia contra las mujeres. Asimismo, hay debates en torno a las diferencias que existen entre violencia de género y violencia contra la mujer. Para Velásquez y Gamba (2009) al hablar de violencia contra las mujeres no se puede separar de la noción de género porque se sustenta y se practica en y por la diferencia social entre mujeres y varones, y justamente la violencia basada en el género revela una inequitativa distribución del poder que refuerza el sometimiento social de las mujeres y favorece “que éstas se transformen en las destinatarias de diversas violencias estructurales y coyunturales” (p. 358). Con relación a esto, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2016) afirma que es común que se tienda a identificar violencia contra la mujer con violencia de género, pero “en realidad no son sinónimos y más bien la violencia contra la mujer está incluida en la violencia de género, que además incluye, entre otros, a la violencia por prejuicio” (p. 11).

De acuerdo a la Organización de Estados Americanos (OEA), la Convención de Belém do Pará identifica como causa de la violencia contra las mujeres “las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”; en otras palabras, la desigualdad de género, construida y sancionada social y culturalmente y por tanto, susceptible de ser eliminada mediante la erradicación de la discriminación, la promoción de la igualdad de derechos y el empoderamiento de la mujer y a través de velar por el pleno ejercicio de los derechos humanos de las mujeres (OEA, 2014).

Según la OEA (2014), es fundamental considerar que la violencia contra las mujeres no es un fenómeno aislado, sino un asunto de múltiples dimensiones y que afecta a todos los países del mundo. Se manifiesta de diferentes formas y tiene lugar en variados y múltiples espacios; sin embargo, tiene una raíz única: la discriminación universal que padecen las mujeres por el mero hecho de serlo. Se trata de un problema universal de magnitud epidémica que se extiende a todos los sectores de la sociedad indistintamente de la raza, la clase social, la raza o grupo étnico de la mujer, el nivel de ingresos, la cultura, el nivel educacional, la edad o la religión – aun cuando las manifestaciones de la violencia contra la mujer sí varían según el contexto social, económico e histórico.

La violencia de género no se reduce solo a la violencia física y/o sexual. Si bien este tipo de violencia es la más notoria, existen una serie de otras violencias más o menos invisibles que producen que, en mayor o menor medida, todas las mujeres sean violentadas por el sólo hecho de ser mujeres. A este tipo de violencias es a lo que Segato (2003) denomina “violencia moral” (p. 115). En palabras de esta autora:

Por su sutileza, su carácter difuso y omnipresencia, su eficacia es máxima en el control de las categorías sociales subordinadas. En el universo de las relaciones de género, la violencia psicológica es la forma de violencia más maquinal, rutinaria e irreflexiva y, sin embargo, constituye el método más eficiente de subordinación e intimidación (Segato, 2003, p.115).

El primero en hablar de este tipo de violencia contra la mujer fue Pierre Bourdieu (2000), la denominó violencia simbólica, y la describe como una “violencia amortiguada, insensible e invisible para su propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (p.5). Según este autor, la violencia simbólica en contra de la mujer se apoya en relaciones de poder de los varones, o como él la llama “la dominación masculina” (p. 6).

La Convención de Belén do Pará (1995) define a la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (art. 1). Y establece que la violencia contra la mujer incluye la violencia

física, sexual y psicológica, ya sea que tenga lugar dentro de la familia, en la comunidad, o perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra (art. 2).

Por su parte, la ley N°26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en su art. 5 reconoce los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento.
- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Según Naciones Unidas (2006), la forma más común de violencia contra la mujer a nivel mundial es la ejercida por su pareja en la intimidad, y que a veces culmina en femicidio, al que en el seno de la comunidad, se presta cada vez más atención.

La ley N°26.485 en su art. 6 también se refiere a las diferentes modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, estos son:

- Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;
- Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad,



aparición física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

- Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.
- Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

#### **2.1.5. Violencia institucional**

Como señalan Pelerman y Tufro (2017), “violencia institucional” es una categoría considerablemente utilizada en nuestro país, impulsada por la articulación entre grupos del movimiento de derechos humanos, de investigadores y del movimiento de víctimas de hechos de violencia policial. En los últimos años esta categoría ha evidenciado una productividad política que excede a las problemáticas para las cuales ha sido utilizada desde las décadas de los ochenta y noventa, y actualmente es analizada por una diversidad de actores y de organismos especializados dentro y fuera del Estado.

Inicialmente, sostienen Pelerman y Tufró (2017), esta categoría se refería a las problemáticas de la violencia policial y penitenciaria, pero con los años su uso ingresó en la agenda de movimientos sociales, partidos políticos y observatorios universitarios, y es utilizada para englobar una multiplicidad de problemáticas cuyos responsables no son necesariamente los funcionarios policiales. Esta expansión supone transformaciones en los usos de la categoría “violencia institucional” (Pelerman y Tufró, 2017).

Según Doz Costa (2010), se dan formas de violencia institucional que emergen del mismo ordenamiento funcional del Estado, y que debido a su continuidad en el tiempo, se naturalizan en la cultura institucional y ciudadana de una sociedad. Con ello se desarrolla un modelo hegemónico de cultura política que abarca diversas formas de violencia institucional, y refuerza y profundiza el círculo de marginalidad y exclusión de amplios grupos sociales. Debido a esta naturalización de la violencia institucional es difícil de captar tanto a nivel individual como social. “Así, el fortalecimiento del modelo hegemónico de cultura política -vía naturalización- se constituye con elementos discriminatorios en tanto responde a lógicas que corroen el paradigma de ciudadanía universal” (p. 150).

El entrecruzamiento entre violencia institucional y violencia de género constituye una categoría política local en expansión y debate (Pelerman y Tufró, 2017). Diversas leyes latinoamericanas, entre ellas la ley N°26.485 de nuestro país, han recogido esta propuesta y la han concretado en definiciones de violencia institucional en las que queda claro que ésta no se reduce solo a actos violentos por parte de los agentes del Estado, sino que además incluye a los actos u omisiones que obstaculicen o impida el ejercicio de los derechos de las mujeres (Bodelón, 2014).

Como se señaló anteriormente, la ley N°26.485 de Protección Integral a las Mujeres busca prevenir y erradicar la violencia contra ellas en la totalidad de los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y por eso abarca a todos los funcionarios de cualquier institución pública que busquen demorar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Por esta razón, por ejemplo, la negación de un servicio de salud adecuado al género de las personas puede constituir un hecho de violencia institucional.

## **2.2. Estructura organizacional desde la perspectiva de género**

Aun cuando en las últimas décadas se han conseguido algunos logros destacables en el reconocimiento de las mujeres al interior de las organizaciones, es imposible ignorar el hecho de que aún persisten enormes desigualdades y discriminaciones contra las mujeres. En parte, esto se debe a que muchas de las modificaciones han sido en realidad transformaciones que continúan signadas por la preponderancia de lo masculino, aunque se analicen bajo una supuesta neutralidad (Molyneaux, 2007).

Como señalan Benavente y Valdés (2014), las estructuras de poder no han sufrido modificaciones sustanciales y subsisten distinciones de género profundamente arraigadas en las sociedades de todo el mundo, que se ven reflejadas además en las diferencias de clase, de etnia y generacionales, entre otras.

Para lograr captar, aunque sea en parte, las distintas dimensiones de la discriminación por motivos de género en el ámbito organizacional se deben considerar tanto la estructura económica como los valores culturales institucionalizados; es decir, los patrones culturales que asignan a las mujeres un estatus inferior en la interacción social (Fraser, 2008).

Desde la perspectiva de género, la violencia contra las mujeres que se ejerce cuando se les impide u obstaculiza el desarrollo en el ámbito profesional constituye “una injusticia de reconocimiento, cuya superación no depende de medidas de redistribución, sino que exige la reestructuración de las relaciones de reconocimiento, construyendo nuevos patrones culturales igualitarios, que cuestionen y transformen los patrones culturales androcentristas dominantes” (Benavente y Valdés, 2014, p. 24).

Para poder conseguir que las políticas de igualdad sean exitosas es esencial tener en cuenta la organización del trabajo y las transformaciones en la cultura organizacional. Si bien es necesario considerar que existe un marco normativo en cuanto a estas políticas, éstas se desarrollan en escenarios concretos y a veces son aplicadas por personas que no están al tanto de los alcances de la justicia social de las medidas de las que son responsables. En este aspecto, los esfuerzos de sensibilización y capacitación permanente son fundamentales y deberían ser un

factor considerado en el presupuesto destinado a la política pública (Benavente y Valdés, 2014).

Como afirma Domínguez (2013), las creencias acerca de las capacidades y valores de las personas de acuerdo al sexo, y así también la construcción simbólica y el imaginario social del contexto, se exteriorizan en conductas misóginas y de homofobia que definen la masculinidad. Un claro ejemplo de ello es el lenguaje que se refiere a hombres y mujeres, y que muestra los mecanismos en que éste visualiza a las mujeres, las oculta o las desconoce diferenciadamente y siempre en ventaja para los hombres. Así, ligado al lenguaje, el discurso presente en canciones, refranes, chistes, etc., tiende a generar violencia simbólica e incluso real, ya que transmite modelos genéricos relacionados con la inequidad y la discriminación (Fernández, 2012).

Como afirman Vázquez y Urbiola (2014), las relaciones de poder y las asimetrías y las estructuras organizacionales patriarcales se expresan en: a) la toma de decisiones, b) la participación de la mujer para ascender a puestos clave, c) la configuración de la cultura organizacional, d) el reconocimiento de la hegemonía masculina en la dinámica organizacional y c) las estructuras jerárquicas ciegas al género.

De acuerdo a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción global asumido por 193 países para promover el crecimiento económico inclusivo, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas son centrales. La Agenda afirma que el desarrollo solo será sostenible si favorece de igual forma a mujeres y hombres, y para lograrlo, es menester asegurar los derechos humanos de las mujeres y eliminar las formas de discriminación, que actualmente persisten. En lo que a la esfera económica se refiere, cobran especial importancia: la necesidad de garantizar la igualdad de derechos en el acceso a los recursos económicos, el equilibrio en el reparto de la carga de trabajo del cuidado no remunerado, la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, lo que incluye las remuneraciones y la participación en la toma de decisiones, y la erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (Díaz Langou et al., 2019).

### **2.2.1. Techo de cristal**

El término «techo de cristal» se acuñó en la década de los años setenta para designar la barrera invisible, apoyada en actitudes discriminatorias y prejuicios de género, que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos directivos en las organizaciones y en las empresas y que les impide seguir avanzando para alcanzar sus metas profesionales (Cobler Martínez, 2014).

### **2.2.2. Perspectiva de género**

La expresión “perspectiva de género” apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia, y su principal propósito es conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y varones, sin homogeneizarlos (Miranda-Novoa, 2012).

Según Martín Casares (2006) la perspectiva de género “constituye una herramienta esencial para comprender aspectos fundamentales relativos a la construcción cultural de la identidad personal, así como para entender cómo se generan y reproducen determinadas jerarquías, relaciones de dominación y desigualdades sociales” (p. 10).

Para Lamas (1986, como se citó en Miranda Novoa, 2012), la perspectiva de género empieza a utilizarse como un instrumento analítico útil para detectar situaciones de discriminación de las mujeres y su objetivo es lograr una transformación social para que se modifiquen las condiciones que perpetúan la subordinación de la mujer. Lo que se busca a través de la perspectiva de género es conseguir que tanto mujeres como varones participen en todas las facetas de la vida en un plano de igualdad, o sea, sin reglas rígidas de género. Por este motivo, el campo de acción de la perspectiva de género engloba diversos ámbitos, tales como el familiar, el educativo, el laboral, el político y el legislativo, entre otros.

Entonces, desde una óptica analítica, la perspectiva de género indaga y explica cómo las diferentes culturas construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, brindándole un nuevo sentido a lo que significa ser mujer u hombre, y a las relaciones que se producen entre ambos. De acuerdo a esta relación, la perspectiva de género apunta a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres (2018, p. 16), el uso de la perspectiva de género busca principalmente:

- Desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en la idealización de los aspectos biológicos y la negación de la influencia social.
- Comprender los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales, que limitan el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales.
- Identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la igualdad jurídica y la equidad entre mujeres y hombres.
- Visibilizar la experiencia de los hombres en su condición de género, contribuyendo a una mirada más integral e histórica de sus necesidades, intereses y contribuciones al cambio. Esto ayudaría a desplazar la creencia de que son “representantes de toda la humanidad”, para considerarlos en su diversidad y especificidad histórica.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) señala que la perspectiva de género supone una forma de observar la realidad que brinda la posibilidad de identificar los diferentes roles, acciones y actividades que llevan a cabo las personas y que derivan en asimetrías, desigualdades y relaciones de poder que provienen de los significados para lo femenino y lo masculino en contextos culturales particulares. El enfoque de género ayuda a reconocer cuáles son las causas que producen desigualdades e inequidades y a formular mecanismos para superarlas. Además, contribuye a explicar y ampliar aspectos de la realidad que anteriormente no habían sido considerados, y resulta aplicable a todos los ámbitos de la vida: personal, familiar, laboral, educativo, entre otros (PNUD, 2008).

En cuanto al sector público, la perspectiva de género consiste en un enfoque destinado a producir mejoras en la eficacia social de las intervenciones y programas públicos, y reconoce dos hechos destacados a la hora del diseño y evaluación de políticas sociales. En primer lugar, que existen prioridades y requerimientos sociales y sectoriales específicos de acuerdo al género y edad, que deben encontrarse presentes en los diagnósticos de necesidades; y en segundo lugar, tener siempre en

cuenta que las políticas públicas tiene efectos específicos sobre el bienestar y calidad de vida de las personas en sus distintas edades, y esto debe verse controlado en la fase de evaluación de programas (Benavente y Valdés, 2014).

Un término que se deriva de la perspectiva de género es el “mainstreaming de género”, traducido al español como “transversalización de género”, término asumido explícitamente por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995, en la que se planteó que se requiere a los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible de la transversalización de género, en todas las políticas y programas, para que, previo a la toma de decisiones, se lleve a cabo un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente (Lombardo, 2003).

Según el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997 como se citó en CEPAL, 2016, p. 20):

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros.

De acuerdo con el Consejo de Europa (1999), la transversalización de género puede definirse como:

Gender mainstreaming implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración. (CEPAL, 2016, p. 20)

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), señala:

La transversalización de género o mainstreaming de género —término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing de 1995— alude a la necesidad de que los poderes públicos en particular se

impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. (2016, p. 19)

De acuerdo a estas definiciones, la transversalización de género significa que se deben incluir, en forma metódica y que se pueda mantener en el tiempo, la dimensión de género en todos los procesos, instrumentos, factores, e instituciones implicados en la elaboración y aplicación de las políticas de seguridad. En este sentido, el enfoque de género debe estar integrado a lo largo de todo el desarrollo del proceso y no ser un apartado desconectado en el documento de formulación de una política de este tipo, ya que de esto depende su eficacia y sustentabilidad. Solo así se podrá realmente garantizar la perspectiva de género en el quehacer cotidiano de las organizaciones. Entonces, no se trata de adoptar medidas aisladas de carácter más o menos significativo, pero levemente unidas entre sí en los sistemas de gestión y toma de decisiones en las instituciones, sino que estas medidas formen parte del documento guía de la organización (López Méndez, 2016).

En síntesis, como pudimos observar en esta primera parte del capítulo, el género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para las mujeres y los hombres.

Como lo conocemos en la actualidad, este concepto surge desde el feminismo de los años sesenta y ochenta, particularmente desde las Ciencias Sociales para mostrar la necesidad de repensar las perspectivas de análisis como permeadas de una visión androcéntrica y patriarcal.

Como en el patriarcado la diferencia de género se presenta como base y fundamento de la discriminación que inspira su ideología, la violencia de género hunde sus raíces en la propia estructura del sistema patriarcal y puede presentarse en diferentes formas: física, sexual, económica, psicológica, entre otras.

Existen formas de violencia que son visibles, como es el caso de la violencia física hacia las mujeres, que incluso puede terminar en femicidio, también existe la violencia simbólica, constituida por la emisión de mensajes, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la



sociedad. Este tipo de violencia muchas veces se utiliza de manera inconsciente como parte de la “normalidad” de la identidad cultural, de las tradiciones, o de las prácticas cotidianas.

La violencia de género es una violación a los derechos humanos que afecta por igual a las mujeres sin importar su clase social, su etnia, su religión, y se encuentra presente en el ámbito familiar, institucional y laboral.

Como un elemento analítico de esta situación de desigualdad surge la perspectiva de género, que empieza a utilizarse como un instrumento útil no solo para detectar situaciones de discriminación hacia las mujeres, sino también como un medio para lograr una transformación social, a través de la modificación de las condiciones que han permitido que se perpetúe la violencia de género en todas sus expresiones. Por esta razón, su campo de acción se amplía a todos los ámbitos sociales, de forma que se logre desnaturalizar la visión patriarcal que se mantiene hasta los días de hoy, la que ha mantenido a las mujeres en una situación de inferioridad a través de la historia y que ha cobrado la vida de miles de mujeres.

Si bien aún falta mucho camino por recorrer para lograr acabar con la violencia en contra de la mujer en todas sus formas, los Estados así lo han reconocido y se han logrado importantes progresos en la elaboración y aprobación de normas internacionales y regionales, que han sido elevadas al rango constitucional en nuestro país. Además, existen leyes nacionales y provinciales en Argentina, elaboradas para combatir este flagelo, como veremos en la segunda parte de este capítulo.

### **2.3. Segunda parte: Marco legal**

#### **2.3.1. Protección de los derechos humanos de la mujer y derecho internacional**

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres constituye una de las garantías fundamentales de los derechos humanos. Así lo expresa la Carta de las Naciones Unidas, aprobada el 26 de junio de 1945, la cual en su preámbulo establece como uno de sus objetivos “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”. Además, en el artículo 1 de la Carta se estipula como uno de los propósitos de las Naciones Unidas fomentar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales “sin hacer distinción por motivos

de raza, sexo, idioma o religión”. Lo mismo –con relación a la prohibición de la discriminación por motivos de sexo– se reitera en sus artículos 13, acerca del Mandato de la Asamblea General, y 55, sobre la Promoción de los Derechos Humanos Universales.

Por otra parte, 1948 se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la que se afirmó asimismo que los derechos proclamados en ella se aplican a mujeres y hombres “sin distinción alguna de (...) sexo”. Sin embargo, la redacción de la Declaración no estuvo exenta de debate. De hecho, uno de los puntos que suscitaron polémica fue el uso del término “todos los hombres” en vez de uno neutro en cuanto al género. Con relación a este tema, fueron los delegados de India, República Dominicana y Dinamarca quienes lucharon por conseguir que los derechos se expresaran en un lenguaje neutro y se reconocieran explícitamente los derechos de la mujer. Fue así como finalmente se acordó emplear en su redacción los términos “todos los seres humanos” y “toda persona”, para dejar fuera de cualquier duda que la Declaración Universal se refiere tanto a hombres como a mujeres (Waltz, 2008).

Más adelante, tras la aprobación de la Declaración Universal, la Comisión de Derechos Humanos emprendió la redacción de dos tratados de derechos humanos: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que junto con la Declaración Universal componen la Carta Internacional de Derechos Humanos. En el art. 1 inc. 2 de ambos Pactos, mediante la utilización de idénticos términos, se prohíbe la discriminación al señalarse lo siguiente:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición social.

Además, el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos determina que “los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”. Por su parte, el artículo 3 del Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto”. De esta manera, en ambos pactos se hace referencia a hombres y mujeres.

Es importante considerar que las disposiciones de ambos Pactos, así como las de los demás tratados de derechos humanos, son jurídicamente vinculantes para los Estados que se adhieren a ellos, y que los Estados que han ratificado los tratados deben presentar informes periódicos a los órganos de expertos, quienes formulan recomendaciones sobre las medidas que se requieren para cumplir las obligaciones establecidas en los tratados. Además, los órganos encargados de vigilar el cumplimiento de los tratados ofrecen asimismo interpretaciones autorizadas de éstos y, cuando los Estados han dado su acuerdo, también examinan las denuncias individuales de presuntas vulneraciones (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, 2014).

Desde la creación de las Naciones Unidas se ha proclamado una importante cantidad de declaraciones internacionales sobre derechos humanos y se han adoptado numerosos tratados específicos en la materia, como son los casos, entre otros, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), los que se analizan a continuación por ser la temática central de este trabajo.

### **2.3.1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

El 7 de noviembre de 1967, los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que en su preámbulo señala:

...la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad.

Dado lo anterior, establece que la discriminación contra la mujer constituye una ofensa a la dignidad humana y en el art. 2 solicita a los Estados que adopten medidas para “abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular”.

Un año después de la aprobación de la Declaración se propuso la elaboración de un tratado jurídicamente vinculante sobre los derechos de la mujer, el que fue aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Así, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por parte de 20 países.

Esta Convención enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de las mujeres que se aplican a todas ellas en todos los ámbitos. El fundamento de la Convención se basa en la “prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer”. Además de exigir que se le reconozcan a la mujer derechos iguales a los de los hombres, prescribe las medidas que han de adoptarse para asegurar que en todas partes las mujeres puedan gozar de los derechos que las asisten.

En el preámbulo de la Convención se indica que, aun cuando existen otros instrumentos, como la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones”.

En el artículo 1, la Convención define la expresión “discriminación contra la mujer” como:

...denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

De acuerdo con la definición anterior, la discriminación contiene cualquier diferencia de trato por razones de sexo que perjudique a la mujer e impida que la sociedad en conjunto reconozca sus derechos en las esferas privada y pública, para

que de este modo pueda ejercitar sus derechos humanos y las libertades fundamentales que le corresponden.

Por otra parte, la Convención establece –desde el art. 2 hasta el 16– la obligación de los Estados de eliminar la discriminación y conseguir una igualdad sustantiva. Para ello, deben abordar no sólo las leyes discriminatorias, sino también las prácticas y costumbres (art. 5), así como la discriminación de la mujer en el ámbito privado. Estos principios generales constituyen el marco de referencia de las obligaciones específicas de los Estados de eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito político, social, económico y cultural.

La Convención abarca los derechos civiles y políticos, como el derecho a votar y a participar en la vida pública (art. 7), a adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad (art. 9), a la igualdad ante la ley y a circular libremente (art. 15), y los derechos económicos, sociales y culturales, como el derecho a la educación (art. 14), al trabajo (art.11), a la salud (art. 10) y al crédito financiero (art. 13).

También se presta especial atención a fenómenos concretos, como la trata y la explotación sexual de la mujer (art. 6), a ciertos grupos de mujeres –por ejemplo, las de las zonas rurales– (arts. 10 y 14), y a cuestiones específicas, como son el matrimonio y la familia (art. 16) que conlleven riesgos para el pleno disfrute de la mujer de sus derechos humanos.

Además de lo anteriormente señalado, la Convención fija de modo preciso las distintas formas en que los Estados Partes deben eliminar la discriminación; por ejemplo, adoptando legislación apropiada que prohíba la discriminación, garantizando la protección jurídica de los derechos de la mujer, absteniéndose de incurrir en actos de discriminación, protegiendo a la mujer contra la discriminación practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas, y modificando o aboliendo la legislación, reglamentación y disposiciones penales discriminatorias (art. 2).

La Convención prevé asimismo que la consecución de la igualdad de derechos podría requerir la adopción de medidas positivas por parte de los Estados para mejorar la condición de la mujer (art. 3). En ese sentido, señala que mientras persistan las desigualdades, y con el fin de acelerar la igualdad de hecho de la mujer en todas las esferas de la vida, se autoriza a los Estados a que adopten medidas

especiales de carácter temporal (art. 4). Este artículo establece que “estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.” Así pues, la Convención va más allá de la noción estricta de igualdad formal, y engloba también la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados. Para esto, las medidas especiales de carácter temporal son legales y necesarias en vista de conseguir esos fines.

Como se puede observar a lo largo del preámbulo y de los artículos de la Convención, la condición jurídica y social de la mujer recibe la más amplia atención. De ahí que en el art. 7 se le garantiza a la mujer el derecho al voto, a ocupar cargos públicos y a ejercer funciones públicas, así como se estipula la igualdad de derechos de la mujer para garantizarle la oportunidad de representar a su país en el plano internacional (art. 8).

Es importante destacar que, aparte de las cuestiones de derechos civiles, la Convención dedica suma atención a una preocupación de importancia vital para la mujer: el derecho de procreación. En el Preámbulo dicta la pauta al afirmar que “el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación”. Es así como el vínculo entre la discriminación y la función procreadora de la mujer es una cuestión que se refleja constantemente en la Convención. En ese sentido, el art. 5 aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo cual requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de criar a los hijos.

Cabe destacar que la Convención, que también establece el derecho de la mujer a decidir en cuanto a la reproducción, es el único tratado de derechos humanos que menciona la planificación de la familia (art. 10 inc. h), y de crear códigos sobre la familia que garanticen el derecho de las mujeres “a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos, y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos” (art. 16 inc. e).

Es así que el gran instrumento universal que se refiere en forma específica a los derechos de las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por las siglas en inglés de Committee on the Elimination of Discrimination against Women), adoptada por las

Naciones Unidas en 1979. El tratado se sumó así a los instrumentos jurídicos internacionales que conforman el derecho internacional de los derechos humanos.

Dos años más tarde, en 1991, durante una reunión de especialistas que fue convocada por la División para el Adelanto de la Mujer de la ONU, se recomendó que este organismo tuviera en cuenta la posibilidad de crear un protocolo facultativo que introdujera aspectos no contemplados en la Convención.

Con esta reunión se inició un largo camino hacia la creación de un instrumento formal, separado de la Convención, que introduciría un procedimiento de recepción de comunicaciones y otro de investigación de conformidad con las normas de la misma CEDAW, por lo cual al fin se establecieron mecanismos mínimos de exigibilidad y se equiparó a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer con otros instrumentos de derechos humanos.

De este modo, se creó el Protocolo Facultativo de la CEDAW. Éste es un documento que está abierto a la ratificación por parte de aquellos Estados que ya lo hicieron con la Convención, pero se dice que es opcional o facultativo porque aquéllos no están obligados a ratificarlo aunque ya lo hayan hecho con la Convención.

La ratificación del Protocolo Facultativo expresa la voluntad política de que estos avances en la protección internacional se conviertan en transformaciones concretas en las vidas de las mujeres, y se pase de la declaración de principios a la aprobación de mecanismos de rectificación y de denuncia contra prácticas de cualquier tipo que atenten contra los derechos protegidos en la CEDAW (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2004).

### **2.3.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará)**

Además de las normas internacionales, los tratados regionales de derechos humanos incluyen asimismo disposiciones fundamentales que tienen como propósito promover y proteger los derechos humanos de la mujer. Dentro de los instrumentos regionales de derechos humanos se encuentra la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará.

La Convención de Belém do Pará se generó gracias al trabajo de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), organismo especializado de carácter permanente e intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. Esta institución inició en 1990 un proceso de consulta interamericana sobre la mujer y la violencia, cuyo objetivo era comenzar con los trabajos de investigación y de propuestas para la regulación del fenómeno de la violencia contra la mujer en las Américas (Poole, 2013).

Las conclusiones y recomendaciones tras la consulta señalaron específicamente el predominio universal de las diversas formas y manifestaciones de la violencia contra la mujer, lo que justificaba una serie de medidas correctivas, una de las cuales fue instar a la CIM a preparar una convención sobre la mujer y la violencia.

La Convención, conocida también como Convención de Belém do Pará, entró en vigor el 5 de marzo de 1995 y hasta la fecha ha sido ratificada por 32 de los 35 Estados Partes de la OEA (Organización de Estados Americanos, 2014).

Como señala Poole (2013, p. 10), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) “fue el primer tratado vinculante en el mundo en reconocer que la violencia contra las mujeres constituye una violación sancionable de derechos humanos”.

Para Mejía (2012, pp. 194-195), la Convención de Belém do Pará tiene el gran mérito de:

...poner bajo la lupa del Derecho Internacional de los Derechos Humanos la realidad que enfrentan las mujeres a diario en la Región, adoptando como nuevo paradigma de los derechos humanos –y en especial de los derechos humanos de las mujeres– que lo privado es público y, en consecuencia, les corresponde a los Estados asumir el deber indelegable de prevenir, erradicar y sancionar los hechos de violencia en la vida de las mujeres, tanto en las esferas públicas como en las esferas privadas.

La Convención de Belém do Pará tiene la siguiente estructura: 1) Preámbulo, 2) Definiciones, 3) Derechos Protegidos, 4) Deberes de los Estados, 5) Mecanismos para la Protección y Reparación, y 6) Disposiciones generales. El Preámbulo reconoce cuatro premisas básicas que deben servir de parámetro no sólo para la interpretación de esta Convención, sino también para la legislación interna.



Estas premisas son: la violencia contra las mujeres constituye una violación de los derechos humanos, la violencia contra las mujeres es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores sociales, y la eliminación de la violencia contra las mujeres es condición para el desarrollo igualitario.

### **2.3.2. Derechos de la mujer en Argentina**

Desde hace mucho tiempo, antes de que el Congreso Nacional sancionara la ley que declaraba la necesidad de la reforma, existía una preocupación compartida por el Consejo Nacional de las Mujeres –integrado por representantes de los partidos políticos, legisladoras, académicas y juristas– de introducir cláusulas que reconocieran los derechos de las mujeres en la Constitución de la Nación Argentina. Por este motivo, el Consejo convocó a la Comisión de Mujeres Representantes de los Partidos Políticos con el propósito de acordar un conjunto de actividades a realizar con relación a esta temática. Así, se consensuaron propuestas comunes en base a las presentadas por el Consejo Nacional y las mujeres de los distintos partidos políticos, y se elaboró una estrategia de trabajo con las/os constituyentes (Lubertino, 2006).

Este creciente movimiento para buscar soluciones en cuanto a los problemas de discriminación y violencia que sufre la mujer, y la nueva mirada del derecho internacional y al reconocimiento de los derechos humanos en las modernas constituciones favorecieron la propuesta para que se considerara la jerarquización dentro del ordenamiento jurídico argentino, de los tratados y las convenciones internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, la reforma constitucional de 1994 ha significado un importante avance cualitativo en el reconocimiento de los derechos de las mujeres, ya que a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer le ha asignado la mayor jerarquía en la pirámide legal (Lubertino, 2006).

El art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional menciona que todos los tratados de derechos humanos allí incorporados tienen jerarquía constitucional y deben entenderse complementarios de las garantías y los derechos reconocidos en ese texto. Y deja abierta la posibilidad de que se incorporen otros instrumentos de

derechos humanos, siempre y cuando medie la aprobación por mayorías especiales en el Congreso Nacional.

Además, la reforma constitucional de 1994 ha consagrado otros avances, como el que aparece especificado en el art. 37 con relación a la garantía del pleno ejercicio de los derechos políticos mediante la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios, a través de acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral. También, el que señala el art. 75 inc. 23 en referencia a la facultad del Congreso Nacional de promover medidas de acción positiva que les garanticen a las mujeres la igualdad real de oportunidades y de trato, así como el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales. Y el dictado de un régimen de seguridad social especial e integral de protección del niño o niña en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre, durante el embarazo y el tiempo de lactancia.

A continuación se señalan todas las leyes nacionales relacionadas con los derechos de las mujeres en nuestro país:

### **Ley Nacional N°23.179/85, Aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

Como se señaló anteriormente, la Constitución Nacional establece que los tratados de derechos humanos tienen jerarquía constitucional. Entre éstos se encuentra la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, también conocida como CEDAW.

Este acuerdo fue suscripto por la República Argentina el 17 de julio de 1980, y en mayo de 1985 fue sancionado por ley nacional N°23.179. Así, el texto de la Convención forma parte de la norma. Sin embargo, en oportunidad de depositarse el instrumento de ratificación se formuló una reserva con relación al art. 29 de la CEDAW, pues el Gobierno argentino manifestó que no se considera obligado por el párrafo 1 de este artículo, que señala:

Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de ellos. Si en plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la

Corte Internacional de Justicia mediante una solicitud presentada de conformidad con el estatuto de la Corte.

### **Ley Nacional N°24.012/91 de Cupo Femenino Código Electoral Nacional - Sustitución del Artículo 60 del Decreto N°2.135/83**

La Ley N°24.012 de Cupo Femenino fue sancionada en 1991 con la expresa finalidad de garantizar la igualdad de derechos entre personas de ambos sexos dentro del ámbito gubernamental, ampliando el espacio correspondiente a la decisión política y promoviendo la participación efectiva de la mujer en las listas de candidatos a cargos electivos. A tal efecto, la norma modificó el art. 60 del decreto N°2.135/83 con las reformas introducidas por las leyes N°23.247 y N°23.476, estableciendo que “las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas”.

De esta manera, con la entrada en vigencia de esa norma legislativa se inició un proceso político y jurídico tendiente a hacer efectiva la participación femenina en los cargos públicos, cuya integración se hace a través de elecciones. Esto es muy importante pues, como señala Davoli (2006), hasta la aprobación de esa ley, las mujeres fueron incluidas en el sistema político argentino fundamentalmente en carácter de representadas, pero difícilmente como representantes.

### **Decreto Nacional N°1.246/2000, reglamentario de la Ley N°24.012 de Cupo Femenino**

Con la implementación del nuevo decreto reglamentario de la ley N°24.012 en el 2000, quedó definitivamente en claro que al menos el 30% de las bancas de senadores, diputados y constituyentes nacionales estarían ocupadas por mujeres.

En sus considerandos, el decreto señala que la finalidad de la ley N°24.012 consiste en integrar en forma efectiva a las mujeres en la actividad política, “evitando la postergación que conlleva el excluir candidatas femeninas en las listas de candidatos con expectativa de resultar electos”.

### **Decreto 1.426/92 de Creación del Consejo Nacional de la Mujer**

En 1992, mediante el decreto N°1.426 se dispone crear el Consejo Nacional de las Mujeres, organismo rector de las políticas públicas en materia de prevención,

sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Estas políticas se encaminan a contribuir con la superación de las diversas formas de discriminación hacia las mujeres y promover las condiciones sociales adecuadas que garanticen el pleno ejercicio de sus derechos.

### **Ley Nacional N°24.417/94, Protección de la Violencia Familiar**

En diciembre de 1994 se sancionó la Ley N°24.417 de Protección contra la Violencia Familiar, la cual fue reglamentada en marzo de 1996 por el Poder Ejecutivo Nacional mediante el decreto N°235. Con relación al marco legislativo, y teniendo presente la organización federal del Estado argentino, su ámbito de aplicación se circunscribió a la Ciudad de Buenos Aires, por lo que las jurisdicciones provinciales fueron invitadas a adherir.

La sanción de esta norma significó un importante avance en cuanto al reconocimiento, por parte del Congreso Nacional, de la necesidad de dar respuesta a las múltiples demandas de la sociedad sobre la problemática de la violencia familiar y su incorporación como política pública del Estado nacional.

Esta ley establece que cualquier persona víctima de violencia física o psíquica por parte de algún integrante del grupo familiar puede presentar la denuncia correspondiente, en forma verbal o escrita, ante el juez competente y solicitar las medidas cautelares que correspondan, y aclara que a los efectos de esta ley se entiende por grupo familiar el originado en el matrimonio o en las uniones de hecho (art. 1). Si se trata de víctimas menores de edad o incapaces, o de ancianos o discapacitados, los hechos pueden ser denunciados por los representantes legales (art. 2).

### **Decreto N°235/96, reglamentario de la ley N°24.417**

En 1995 se creó la Comisión Redactora del Decreto Reglamentario de la Ley N°24.417, constituida por funcionarias/os del Ministerio de Justicia, miembros del Poder Judicial, representantes del Consejo Nacional del Menor y la Familia, del Consejo Nacional de la Mujer y del Congreso Nacional, quienes trabajaron en la reglamentación respectiva. La ley N°24.417 y su decreto reglamentario N°235/96 incorporan, con su sanción, los siguientes avances en esta temática:

- Incluye explícitamente en el concepto de grupo familiar al originado en las uniones de hecho.

- La informalidad como regla en la sustanciación de la denuncia: escrita o verbal, no requiere patrocinio letrado para su radicación y el carácter sumario de los plazos legales.
- La posibilidad de solicitar, junto con la denuncia, la adopción de medidas cautelares con relación a la cuota alimentaria y el régimen de visitas, la exclusión del golpeador del hogar o la prohibición de acceso al domicilio de la víctima o su lugar de trabajo, entre otras.
- La obligación de los profesionales de la salud y de los servicios asistenciales sociales y educativos de denunciar los hechos de violencia que conocieran en razón de su labor en el caso de los menores, incapaces, ancianos y discapacitados.
- La competencia de los juzgados de Familia para entender en estas denuncias, sin perjuicio de la inclusión de la reforma del Código de Procedimientos Penales, para que el juez pueda ordenar la exclusión del hogar del procesado cuando las circunstancias del caso hicieran presumir fundadamente su repetición.
- La creación de centros de orientación y asesoramiento, y de un cuerpo interdisciplinario especializado para prestarles apoyo técnico a los juzgados intervinientes.
- El diseño de un registro de denuncias centralizado.
- El reconocimiento al trabajo de las organizaciones no gubernamentales especializadas que puedan aportar equipos interdisciplinarios para el diagnóstico y el tratamiento de la violencia familiar.

**Ley Nacional N°24.632/96, Aprobación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará**

En 1996, por ley nacional N°24.632, la República Argentina aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará. Así, el texto de ese acuerdo, con sus 25 artículos, forma parte de la norma.

## **Ley N°24.785/97 de Institución del Día Nacional de los Derechos Políticos de las Mujeres**

En marzo de 1997, el Senado y la Cámara de Diputados de la Nación argentina sancionaron con fuerza de ley que el 23 de setiembre de cada año se conmemore el Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer. La fecha escogida es en memoria de la publicación de la ley N°13.010, que consagró la igualdad de los derechos políticos entre el hombre y la mujer, el 23 de setiembre de 1947.

## **Decreto N°254/98 del Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral**

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, el Estado argentino asumió el compromiso de aplicar instrumentos programáticos con el propósito de adoptar medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres en condición de igualdad a los recursos y al empleo. En consecuencia, en 1998 dicta el decreto N°254/98, que señala la implementación de políticas nacionales que les aseguren a las mujeres el acceso equitativo al empleo y a los recursos productivos, y velen por la igualdad de oportunidades y de trato en materia de condiciones laborales y remuneraciones. Así, se aprobó el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, con el Consejo Nacional de la Mujer como encargado de coordinarlo. Este decreto es muy importante porque, si bien la Constitución Nacional prevé garantías y derechos para la mujer, es necesario hacer operativas esas normas.

## **Ley N° 25.929/2004, Parto humanizado**

En 2004 se sancionó la ley N°25.929, de aplicación tanto al ámbito público como privado de la atención de la salud, que establece los derechos de la madre durante el embarazo, el trabajo de parto, el parto y el postparto. También protege los derechos de la persona recién nacida, y los derechos del padre y la madre de la persona recién nacida en situación de riesgo.

Cabe destacar que las obras sociales regidas por leyes nacionales y las entidades de medicina prepaga deben brindar obligatoriamente las prestaciones establecidas en esta ley, las que quedan incorporadas de pleno derecho al Programa Médico Obligatorio.

## **Ley N°26.061/2005 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes**

En 2005 se sancionó en Argentina la ley N°26.061, con el propósito de brindarles la protección integral de sus derechos a niños, niñas y adolescentes. Esta norma fue acompañada por una gran cantidad de leyes que regulan algunos de los tantos derechos que titularizan los niños, las niñas y los adolescentes en especial: a la educación, a la inscripción, la registración y la documentación, y a una calidad de vida digna, prohibiendo el trabajo infantil y protegiendo el trabajo adolescente, por citar algunos derechos que se encuentran profundizados en normas específicas.

Pero, además, en numerosas oportunidades también se encuentra acompañada por las leyes que protegen a la mujer, pues son frecuentes los casos en los que las víctimas de discriminación y/o violencia son niñas o adolescentes de sexo femenino. Es por eso que la ley N°26.061 se encuentra en total consonancia con las normas del derecho internacional de los derechos humanos.

## **Ley Nacional N°26.171/2006 del Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

En 2006, por ley N°26.171 se aprobó el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que –como se señaló anteriormente– establece que la discriminación contra la mujer constituye una ofensa a la dignidad humana y por ello solicita a los Estados Partes que adopten las medidas necesarias para acabar con ella.

## **Ley Nacional N°26.485/2009, Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales**

En marzo de 2009 fue sancionada la norma N°26.485, la cual resultó promulgada de hecho al mes siguiente. La Ley de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” establece en su primer artículo que las disposiciones son de carácter público y de aplicación en toda la República Argentina, con excepción de las disposiciones establecidas en su Capítulo II del Título III, que se refiere al Procedimiento y que en su art. 19 señala: “Ámbito de aplicación. Las

jurisdicciones locales, en el ámbito de sus competencias, dictarán sus normas de procedimiento o adherirán al régimen procesal previsto en la presente ley”.

Esta norma intenta detectar y eliminar las conductas que, tanto por acción como por omisión, en el ámbito público y el privado, basadas en una relación desigual de poder, afectan la vida, la libertad o la seguridad personal de las mujeres. Es importante destacar que esta ley hace referencia a la necesidad de combatir los “patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres” (art. 2 inc. e).

Así, esta normativa busca proteger a la mujer de la violencia no sólo física, sino también psicológica, sexual, reproductiva, obstétrica, económica, patrimonial y simbólica, sufridas tanto en el ámbito familiar como en el institucional, laboral o mediático.

### **Decreto N°1.011/2010, Protección Integral a las Mujeres, reglamentario de la ley N°26.485**

En 2010 fue aprobado el decreto N°1.011 de protección integral a las mujeres, dictado en virtud de las atribuciones emergentes de los incisos 1 y 2 del art. 99 de la Constitución Nacional. En este decreto se destaca la incorporación de funcionarias en cargos importantes de decisión en los poderes ejecutivos nacional, provinciales y municipales, además de la designación de mujeres al frente de organismos históricamente dirigidos por hombres, como el Ministerio de Defensa y el Banco Central de la República Argentina. También se menciona la sanción de numerosas normas dirigidas a consagrar distintos derechos de la mujer, como –entre otras– la Ley N°26.130 para las Intervenciones de Contracepción Quirúrgica, la Ley N°26.171 de Aprobación del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Ley N°26.150 del Programa Nacional de Educación Sexual Integral, la Ley N°26.472 de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad, que contempla el supuesto de prisión domiciliaria para madres con hijos menores de 5 años, y la ley N°26.485, con el afán de combatir el flagelo de la violencia de género.

En este decreto también se alude al hecho de que hay una notoria mayor presencia de mujeres en el mercado laboral, aun cuando persisten las dificultades para que puedan acceder a puestos de relevancia y a percibir igual remuneración



que los hombres por las mismas tareas. En ese sentido, señala que continúan las inequidades basadas en un sistema jerárquico de relaciones sociales, políticas y económicas que –desde roles estereotipados de género y con la excusa de la diferencia biológica– fija las características de la masculinidad como parámetro de las concepciones humanas y así institucionaliza la desigualdad en perjuicio de las mujeres.

También se destaca que lo que se pretende es implementar un cambio de paradigma y que se aborde la temática de la violencia de género desde una perspectiva infinitamente más amplia de la que existía hasta ese momento en la legislación argentina, pues se trata de una norma que rebasa las fronteras de la violencia doméstica para avanzar en la definitiva superación del modelo de dominación masculina y proporcionar así una respuesta sistémica a la problemática, con una dimensión transversal que proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida.

### **Decreto N°936/2011, que promueve la erradicación de la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual**

En 2011 se dictó el decreto N°936 con el fin de erradicar la difusión de mensajes e imágenes que estimulen o fomenten la explotación sexual. Este decreto es complementario a las leyes N°26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”; N°26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual y N°26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a Sus Víctimas. En este decreto se señala:

Que, entre las formas en las que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres, la referida norma incluye a la violencia mediática, definida como “aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construyendo

patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

### **Ley 26.842/2012, Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas**

La República Argentina es un país de origen, tránsito y destino de mujeres, varones, niños/as y trans, víctimas de la trata de personas. Las víctimas son trasladadas y explotadas en lugares donde hay mayor concentración económica. Muchas víctimas de explotación sexual son oriundas de zonas pobres del norte del país y son trasladadas para ser explotadas en ciudades petroleras o portuarias del sur del país. La trata de personas puede ser interna, lo que significa que la captación, traslado y explotación ocurre dentro del mismo país; o bien, internacional, lo que quiere decir que la captación se produce en un país y la explotación sexual o laboral en otro (Gatti, 2013).

La ley 26.842/2012 considera trata de personas cuando se reduce o mantiene a una persona en condición de esclavitud o servidumbre , bajo cualquier modalidad; cuando se obliga a una persona a realizar trabajos o servicios forzados; cuando se promueve, facilita o comercializa la prostitución ajena o cualquier otra forma de oferta de servicios sexuales ajenos; cuando se promueve, facilita o comercializa la pornografía infantil o la realización de cualquier tipo de representación o espectáculo con dicho contenido; cuando se fuerza a una persona al matrimonio o a cualquier tipo de unión de hecho; y cuando se promueve, facilita o comercializa la extracción forzosa o ilegítima de órganos, fluidos o tejidos humanos.

Esta ley garantiza los derechos a la víctima de los delitos de trata o explotación de personas derechos, con prescindencia de su condición de denunciante o querellante en el proceso penal correspondiente y hasta el logro efectivo de las reparaciones pertinentes. Entre estos derechos se encuentran recibir información en su idioma y de acuerdo a su edad y madurez, recibir asistencia psicológica y médica gratuitas, recibir alojamiento y manutención adecuados, recibir capacitación laboral y ayuda en la búsqueda de empleo, recibir asesoramiento legal integral y patrocinio jurídico gratuito en sede judicial y administrativa, en todas las instancias, recibir protección eficaz frente a toda posible represalia contra su persona o su familia, permanecer en el país, si así lo decidiere, retornar a su lugar

de origen cuando así lo solicitare, prestar testimonio en condiciones especiales de protección y cuidado, ser informada del estado de las actuaciones, ser oída en todas las etapas del proceso; recibir garantía de la protección de su identidad e intimidad, y derecho a la incorporación o reinserción en el sistema educativo.

En caso de tratarse de víctima menor de edad, además de los derechos precedentemente enunciados, se debe garantizar que los procedimientos reconozcan sus necesidades especiales que implican la condición de ser un sujeto en pleno desarrollo de la personalidad.

#### **Ley N°27.039/2014, Fondo Especial de Difusión de la Lucha contra la Violencia de Género - Línea telefónica gratuita con alcance nacional 144**

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina sancionaron en 2014 la ley N°27.039, que creó el fondo especial de difusión de la lucha contra la violencia de género, y estableció la obligatoriedad para radios y emisoras de televisión de promocionar la línea telefónica gratuita nacional 144 siempre que se traten temas relacionados con la violencia de género. De este modo, se busca cumplir con el propósito de publicitar los derechos consagrados por la Ley N°26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales”. Serán recursos del fondo los resultantes de la aplicación de las sanciones que correspondan en caso de infracción.

#### **Ley N°27.210/2015, Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género**

Con la ley N°27.210 se crea el Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género, en el ámbito de la Secretaría de Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, cuya misión es garantizar el acceso a la justicia de las personas víctimas de violencia de género en consonancia con las prescripciones de la ley N°26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y hacer efectivo el ejercicio y goce de los derechos consagrados en ésta y otras normas relacionadas con la problemática.

## **Ley N°27.234/2015, Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género**

La ley N°27.234 establece las bases para que en todos los establecimientos educativos del país, públicos o privados, de nivel primario, secundario y terciario se realice la jornada “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género” con el objetivo de que los alumnos, las alumnas y docentes desarrollen y afiancen actitudes, saberes, valores y prácticas que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia de género.

## **Ley N°27.412/2017, Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política**

En 2017, se promulgó la ley N° 27.412, que incorpora la implementación del principio de paridad de género en las listas de candidatos a legisladores nacionales.

El objetivo de la ley es garantizar la igualdad de género en los órganos legislativos, buscando que la cantidad de personas de los géneros femenino y masculino en dichos cuerpos sea aproximadamente la misma. La ley se apoya en el principio de participación equivalente por género.

## **Ley N°27.499/2018, Ley Micaela: Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres**

La ley N°27.499, aprobada en 2018, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación, cualquiera sea su nivel o jerarquía. Será el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad quien deberá difundir en su página web el grado de cumplimiento de cada uno de los organismos públicos.

### **2.3.2.1. Legislación de la provincia de Mendoza**

La Constitución Provincial de 1916 es la que actualmente está vigente en Mendoza. Se basó en el proyecto de Juan Barraquero y después de más de 100 años –a pesar de varios intentos de reforma– no ha tenido cambios profundos. Solo se modificaron coyunturalmente algunos artículos por el procedimiento de enmienda (Legislatura de Mendoza, 2020).

No obstante, a pesar de no haber sufrido mayores modificaciones, en su art. 1 afirma: “La Provincia de Mendoza es parte integrante e inseparable de la Nación

Argentina y la Constitución Nacional es su Ley Suprema”, por lo tanto todos los tratados internacionales son también reconocidos por la Constitución Provincial.

En cuanto a las leyes provinciales la primera ley con perspectiva de género de la provincia de Mendoza fue la N°6.831/2000, la cual establece que no se oficializará ninguna lista de candidatos para diputados y senadores provinciales, concejales y convencionales constituyentes que correspondan elegir según la convocatoria, si no contienen un mínimo del 30% de mujeres y en proporciones con posibilidad de resultar electas, lo que se materializará dividiendo cada lista en tercios para asegurar la participación de—como mínimo— una mujer en cada tercio.

Al año siguiente, por Decreto N°1.641/2001, que en sus considerandos señala que, en virtud de que la ley N°6.831 dispone la incorporación y la participación obligatoria de la mujer en las listas de candidatos a cargos electivos que presentan los partidos políticos para diputados y senadores provinciales, concejales y convencionales constituyentes que corresponda elegir, y “que el verdadero espíritu del legislador (según surge de la versión taquigráfica) fue de garantizar la presencia de por lo menos una mujer dentro de los tres primeros lugares en cualquier lista partidaria”, se decidió “reglamentar la ley N°6.381 a los fines de una adecuada interpretación exegética del precepto legal, en ejercicio de la competencia atribuida por el art. 128° de la Constitución Provincial”. Es así como el decreto N°1.641 señala que la Ley N°6.831 de Cupo Femenino “abarcará la totalidad de los cargos electivos de diputados y senadores provinciales, concejales y convencionales constituyentes” (art. 1). También añade que el 30% de los cargos deben ser ocupados por mujeres – según lo establecido por la ley, debe interpretarse como una cantidad mínima– y que se cumplirá incorporando, por lo menos, a una mujer en los tres primeros lugares de cada lista y así sucesivamente cada tres cargos, hasta completar el total (art. 2). Además indica que, en los casos en que la aplicación matemática de los porcentajes determinara fracciones menores a la unidad, el concepto de cantidad mínima se regirá por una tabla que se añade como anexo en el decreto.

Años más tarde, en 2012, la ley N°8.457 establece el “Día de la Mujer del Año” para cada 8 de marzo, en el marco del “Día Internacional de la Mujer”. Ese mismo año se sancionó la ley N°8483 gracias a la cual se incorporó un 0800, línea telefónica gratuita e informativa para dar asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

En 2014, gracias a la ley N°8.653, se crea el Cuerpo de Patrocinio Jurídico Gratuito para mujeres que padezcan violencia de género. Ese mismo año se sanciona la ley 8714 de adhesión a la ley nacional N°26.743 que establece el derecho a la identidad de género.

Al año siguiente a través de la ley N°8.804 se crea en la segunda y cuarta circunscripción judicial: comisarías de la mujer. Las cuales tienen por objeto la atención especializada, profesionalizada y direccionada de las problemáticas derivadas por denuncias a la violación de las normas vigentes y que se dicten en el futuro en materia de violencia de género y discriminación de la mujer.

También en 2015, gracias a la ley N°8.805, se crea el Observatorio de Violencia de Género en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Social y Derechos Humanos. El Observatorio está destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

En 2016 se sanciona la ley N°8.931 que permite la creación del Sistema Georefencial de Monitoreo, Supervisión, Rastreo y Alerta Electrónico para las mujeres que hayan formalizado denuncia penal por violencia de género y que cuenten con una medida judicial de prohibición de acercamiento incumplida por el agresor. Ese mismo año se sanciona la ley N°8.932 que permite la creación del Programa de Centros de Abordaje del Agresor en el marco de la lucha contra la violencia de género.

También en 2016 se sanciona la ley N°8.933, que permite que se lleve adelante un trabajo que vincula la perspectiva de género a la educación, a cargo de la Dirección General de Escuelas (DGE), a través de la adhesión a la ley nacional N°27.234.

En 2017 se sanciona la ley N°9.007, que establece que el sistema educativo del Instituto Universitario de Seguridad Pública adapte la concepción de Perspectiva de Género en su sistema educativo, y lo incluya en la currícula de las carreras de: Auxiliar, Tecnicatura y Licenciatura en Seguridad Pública, el Protocolo de Atención a las Víctimas de Violencia de Género (art. 1). Además dispone que el Ministerio de Seguridad de Mendoza capacite a todo el Personal Policial en actividad en el Protocolo de Atención a las Víctimas de Violencia de Género (art. 2).

En 2018, mediante la ley N°9.095, se ordena que en las facturas emitidas por los entes públicos, comprobantes de pago y tasas retributivas de servicios se lea de forma legible el número de teléfono 144, destinado a contener, informar y asesorar a quienes sufren la violencia de género en todas sus formas.

También en 2018, con la ley N°9.100, se sanciona la ley de paridad de género en materia electoral. De acuerdo al artículo 1 de esta ley:

Las listas que se presenten para candidatos/as a diputados/as y senadores/as provinciales, concejales/as y convencionales constituyentes deben respetar la paridad de género entre mujeres y hombres, con el objetivo de garantizar a los candidatos/as de ambos géneros una equitativa posibilidad de resultar electos. A tal fin deberán postular un/a candidato/a (1) de cada género por cada tramo de dos (2) candidaturas. Entendiéndose por tramo de candidaturas el primer y segundo lugar en el primer tramo, el tercer y cuarto lugar en el segundo tramo y así sucesivamente hasta completar los tramos en la lista respectiva.

Por último, la ley N°9.102 sancionada en 2019 establece que se debe llevar adelante una intervención artística de concientización en materia de violencia de género. El proyecto lleva el nombre de: “El banco rojo” y consiste en la colocación de un banco pintado de rojo o pintar un banco ya existente en lugares públicos de jurisdicción provincial, con la inscripción "En memoria de todas las mujeres asesinadas, por quienes decían amarlas". La norma aprobada invita a sectores privados y municipios en el ámbito de sus exclusivas competencias a emular este gesto.

En síntesis, como hemos podido ver en la segunda parte de este capítulo, a pesar de la larga historia que tiene la humanidad, hace solo 75 años –con la Carta de las Naciones Unidas– fueron reconocidos “los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”. Cabe destacar que la Carta habla del “hombre” como si este término involucrara a todos los seres humanos.

Lo mismo sucedió con la Declaración Universal de Derechos Humanos, que –aun cuando hablaba de derechos sin distinción de sexos– utilizaba el término “hombre” en forma general. Solo fue gracias a la intervención de delegados de tres países que se modificó la Declaración con un lenguaje neutro.

Desde la creación de las Naciones Unidas, en 1945, se ha proclamado una importante cantidad de declaraciones internacionales sobre derechos humanos y se han adoptado numerosos tratados específicos en materia de género, entre estos la CEDAW.

Por otra parte, también se han concretado iniciativas regionales como la Convención Belem do Pará, mediante la cual los Estados parte acordaron que la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos.

Además han surgido instituciones nacionales y normas jurídicas en contra de la discriminación debido al género en muchos países, entre ellos Argentina, que además de leyes nacionales relacionadas con el género tiene legislaciones provinciales a fin de promover los derechos humanos de las mujeres, como es el caso de Mendoza.

Ahora bien, en función de los objetivos del presente trabajo, además de conocer el marco legal que regula la temática de la discriminación y la violencia de género en el mundo, en la Argentina y en nuestra provincia, es necesario enfocarnos en la ley que sienta las bases jurídicas, políticas e institucionales del Sistema Provincial de Seguridad Pública de la provincia de Mendoza, y en la que regula el funcionamiento, la organización y los recursos humanos de las Policías de Mendoza, las que analizaremos a continuación.



## **CAPÍTULO III**

### **La estructura orgánica funcional policial en la provincia de Mendoza y los derechos de igualdad para las mujeres**

Como pudimos observar en el capítulo anterior, a partir de 1998 las reformas policiales ocuparon un espacio crucial en algunas policías argentinas. En estas reformas se configura un nuevo paradigma, el de Seguridad Ciudadana, el que destaca la importancia de la modernización y profesionalización de las fuerzas policiales, y el respeto de los derechos humanos; que nos lleva a incorporar el derecho de la igualdad de género. Es por ello que en este capítulo vamos a desarrollar la estructura orgánica funcional para poder entender cómo es la carrera para los ascensos dentro de la estructura para poder visibilizar el camino que han seguido las mujeres.

Fue así como, con este proceso de reforma, las provincias debieron redefinir la política de seguridad sustentándose en una nueva concepción de la función policial, en la que no solo se lucha contra la criminalidad, sino que además se entiende a la policía como una agencia estatal encargada de la solución de un conjunto más amplio de conflictos sociales, y donde se privilegia un mayor nivel de contacto entre la policía y la comunidad.

Así, para poder sustentar esos cambios, algunas provincias dictaron leyes que permitieran reestructurar su política de seguridad y, particularmente, su fuerza policial.

En el caso de la provincia de Mendoza, a mediados de noviembre de 1999, se publicaron en el Boletín Oficial, las leyes N°6.721 del Sistema Provincial de Seguridad Pública en Mendoza y N°6.722, que establece las normas generales para la Policía de Mendoza. Más adelante, por ley N°8.346, sancionada el 13 de

septiembre de 2011 y publicada en el Boletín Oficial el 17 de octubre del mismo año, se modificaron algunos anexos de la ley N°6.722, y cinco años más tarde, por ley N°8.848/2016, nuevamente esta norma sufrió modificaciones. A continuación analizaremos estas dos leyes junto a sus modificatorias, poniendo especial énfasis en la adquisición del estado policial, los deberes y derechos esenciales del personal policial, el régimen jerárquico dentro de la institución, las promociones y la capacitación. Además, específicamente con relación a la capacitación nos referimos a la Resolución N°365-S del año 2012.

### **3.1. Ley N°6.721/99 Sistema Provincial de Seguridad Pública**

En la provincia de Mendoza, es la ley N°6.721 de 1999 la que sienta las bases jurídicas, políticas e institucionales del Sistema Provincial de Seguridad Pública, estableciendo sus principios fundamentales, los elementos que lo integran, así como su organización y funcionamiento (artículo 1°).

La ley N°6.721 se encuentra estructurada en diez capítulos y contiene 38 artículos. De acuerdo al artículo 2° de la citada ley, entre los principios fundamentales del Sistema Provincial de Seguridad Pública se encuentran:

- 1- El Estado Provincial está obligado a asegurar a todos sus habitantes las condiciones de Seguridad Pública requeridas para que puedan gozar de sus derechos, de acuerdo con las normas que reglamentan su ejercicio, particularmente, los que se refieren a la integridad psicofísica, la libertad ambulatoria y la propiedad privada.
- 2- La Seguridad Pública es responsabilidad primaria e irrenunciable del Estado Provincial.
- 3- Debe ser prioritario para el Estado Provincial la prevención general de las conductas que se encuentran fuera de la ley, causadas por el individuo, así como de las consecuencias negativas que deriven de estos hechos.
- 4- Los habitantes de la Provincia de Mendoza tienen el derecho de participar en la elaboración, implementación y control de las políticas de Seguridad Pública, y el Gobierno Provincial tiene el deber de promover la efectiva participación comunitaria.

Según el artículo 3° de la ley N°6.721, el Sistema Provincial de Seguridad Pública es el conjunto de componentes públicos, privados y comunitarios, cuya

finalidad es dirigirse hacia la unidad y coordinación en la formulación, diseño, planificación, ejecución, conducción, control y evaluación de las políticas de Seguridad Pública que se apliquen en la provincia de Mendoza, con especial referencia al sistema de policías.

De acuerdo al artículo 4° de la citada ley, los componentes que integran el Sistema Provincial de Seguridad Pública, y que deben actuar permanentemente interrelacionados, son: el Gobernador de la Provincia, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Ministerio de Justicia y Seguridad, la Inspección General de Seguridad, el Servicio Penitenciario Provincial, la Defensa Civil, las Policías de la Provincia, las instituciones creadas por ley N°6.354 de la niñez y adolescencia, el Consejo Provincial de Seguridad Pública, el Consejo Asesor de Seguridad pública, los Municipios, los Consejos de Seguridad Departamentales y Foros Vecinales, los Coordinadores de Seguridad, los Prestadores Privados de Seguridad, las Fuerzas de Seguridad Federales en los términos y alcance de la ley N°24.059 o la norma que la sustituya.

Según el artículo 5° de la ley N°6.721 es competencia del Gobernador de la Provincia, en su carácter de jefe de la Administración Pública y del Sistema de Policías de la Provincia, establecer las políticas de Seguridad Pública en todo el territorio provincial y disponer su ejecución, conforme con la legislación vigente. Así, señala Righini (2007):

Estas herramientas legales reivindican el papel de la Policía como un organismo más de la esfera estatal responsable del resguardo de la Seguridad Pública. A su vez sostienen la figura .del Gobernador de la provincia como autoridad política consagrándolo expresamente Jefe de las Policías de la Provincia. (p. 94)

De este modo, según Repetto y Simón (2001 como se citó en Righini, 2007, pp. 94-96), de acuerdo a la ley N°6.721, serían cuatro las funciones de Seguridad Pública, las que serían abordadas desde distintas agencias:

1- Las Funciones de Conducción Política y Estratégica serían aquellas destinadas a la implementación de políticas estratégicas en materia de Seguridad Pública. Los encargados de formular e implementar estas medidas son tanto el Ministro de Justicia y Seguridad, que 'como principal responsable de dicha cartera es el

encargado de efectuar aquellas acciones que el gobierno considere propicias en materia de seguridad ciudadana, como el Gobernador de la Provincia ya que además de ser el máximo responsable del gobierno provincial, la ley le asigna la función de Jefe de Policías, por ende tiene a su cargo la conducción orgánica de la Policía.

2- Funciones de Control y Seguimiento- Policial: se trata de aquellas acciones tendientes a auditar el accionar y desempeño de la Policía de Mendoza. Estas comprenden a varios actores que ejercen una función de control en diferentes fases y/o aspectos:

- Junta de disciplina: Interviene en aquellos casos .en los que se considera que se ha incurrido en una falta grave. Además cumple una función revisora de aquellas sanciones menores promulgadas por el mismo personal policial en su carácter jerárquico. Debe emitir además una evolución en aquellos casos en los que se ha resuelto la cesantía o expulsión de un agente.
- Inspección general de Justicia: este órgano estará compuesto por .funcionarios designados por el Ministerio de Justicia y Seguridad y tendrá la función de elevar los sumarios administrativos de aquellos oficiales que hayan incumplido en sus funciones. También deberá realizar auditorías periódicas en las distintas dependencias policiales.
- Comisión Bicameral de Seguridad Pública: conformada por tres Senadores e igual número de Diputados del Congreso Provincial, tiene la a su cargo la supervisión y control de los organismos que ejecutan y desarrollan políticas de Seguridad Pública en la provincia de Mendoza.
- Instituciones de participación comunitarias: la ley de Seguridad Pública crea una serie de organismos en los cuales se facilita el acceso a los miembros de la comunidad para que participen en el diseño de políticas de seguridad.
- Personal policial: a través de la verticalidad propia de la institución policial se ejercen controles permanentes entre superiores y subalternos. Las sanciones. podrán implicar hasta de 10 días de suspensión o la solicitud de instrucción de un sumario para la aplicación de penas mayores.

Como señalan Gorri y Aidar (2003), la ley N°6.721 permitió reestructurar el régimen de formación policial, que hasta entonces se realizaba casi en su totalidad en las Escuelas de Policía (Escuela de Suboficiales y Agentes, Escuela de Cadetes

y Escuela Superior). A través de la citada ley se buscó una organización policial abierta a la interacción con la sociedad, y además lo bastante flexible y eficiente en su capacidad de adaptación como para lograr generar el nivel de innovación interna requerido de acuerdo a la compleja y dinámica problemática de la seguridad.

Fue así que a partir de la ley N°6.721, la tarea de formación del personal policial quedó a cargo del Instituto Universitario de Seguridad Pública (I.U.S.P.), “con el objeto de lograr una mayor profesionalización del personal policial” (Sagredo, 2012, p. 2). Según Simón (2001), el Instituto Universitario de Seguridad Pública se encuentra conformado por personal policial idóneo y docentes universitarios especializados, en el marco de un ámbito al cual la Universidad Nacional de Cuyo debe aportar su prestigio, experiencia y trayectoria académica, para la formación de los futuros policías, determinando las necesidades cuantitativas y cualitativas que presenta la Provincia para una adecuada prestación del servicio de Seguridad Pública, lo que se llevó a cabo mediante una Fundación integrada por ambos actores.

### **3.2. Ley N°6.722/99 Reglamentación para la Organización y Funcionamiento de las Fuerzas Policiales de la Provincia**

La ley N°6.722, sancionada el 13 de octubre de 1999 y publicada en el Boletín Oficial el 15 de noviembre de ese mismo año, es la que regula “el funcionamiento, la organización y los recursos humanos de las Policías de la provincia de Mendoza” (artículo 1°).

Las Policías de la Provincia, según el artículo 2° de la citada ley “serán instituciones civiles, armadas, jerarquizadas y con carácter profesional, depositarias de la Fuerza Pública por delegación del Estado Provincial. Integrarán el Sistema Provincial de Seguridad Pública con la finalidad esencial de brindar el servicio público de seguridad”, con el propósito de:

1-Proteger los derechos de los habitantes de la Provincia de Mendoza, asegurando su goce, mediante la actuación preventiva, disuasiva o con el uso efectivo de la fuerza pública.

2-Mantener el orden público y la paz social conforme con los principios establecidos en esta ley.

3-Asegurar la plena vigencia de la Constitución Nacional y Provincial, así como los poderes que de ellas emanan.

### **3.2.1. Composición y jefatura**

Según el artículo 3° de la ley N°6.722, componen el sistema de policías de la Provincia de Mendoza las cuatro Policías Distritales de Seguridad, la Policía en Función Judicial y la Policía Vial

Y de acuerdo al artículo 4°: “El Gobernador quien ejercerá la Jefatura de todas las organizaciones policiales de la Provincia de Mendoza, dictando las normas reglamentarias necesarias para su correcto funcionamiento”. Además, conforme a este artículo: “El Ministro de Justicia y Seguridad tendrá a su cargo la conducción orgánica y funcional del sistema de Policías de la Provincia de Mendoza, y las representará oficialmente”. Este artículo también señala que: “El Poder Ejecutivo podrá crear y modificar, en el marco de la estructura básica de las Policías (...) nuevas unidades policiales, determinando la competencia material y territorial de cada una de ellas en atención a la extensión territorial, la concentración poblacional y la situación de seguridad pública de la zona de actuación policial”.

### **3.2.2. Ámbito de actuación**

En cuanto al ámbito de actuación, el artículo 5° dice que las Policías de la Provincia de Mendoza actuarán conforme con la ley en todo el territorio provincial, excepto en aquellos lugares sometidos en forma exclusiva a la jurisdicción federal o militar.

### **3.2.3. Adquisición del Estado Policial y deberes y derechos esenciales del personal policial**

De acuerdo al artículo 42° “Estado policial será la situación jurídica que nace del conjunto de deberes, prohibiciones y derechos que las leyes, decretos y reglamentos establezcan para el personal policial”.

El artículo 47 de la ley N°6722 fue modificado por el artículo 1 de la ley N°8.848 y quedó redactado de la siguiente forma: “Se adquirirá el Estado Policial por la designación, por parte del Poder Ejecutivo, como miembro del Personal Policial de las Policías de la Provincia de Mendoza, desde los grados de Oficial Subayudante o Auxiliar, y previo cumplimiento de los requisitos de ingreso”.

Según el artículo 47° de la ley N°6722, la designación se efectuará interinamente por el término de doce meses por decreto del Poder Ejecutivo y, luego de ese período, se confirmará o no en el cargo. Esta confirmación se realizará de acuerdo al desempeño del personal, en las funciones asignadas por la superioridad y que hayan sido cumplidas dentro del marco reglamentario, siempre y cuando haya demostrado idoneidad, adaptación, subordinación y aptitud, la que será evaluada por un equipo técnico conforme a lo establecido en la reglamentación. Si en el transcurso de este período mediara alguna circunstancia grave, se procederá a la desafectación en el cargo, sin necesidad de esperar el cumplimiento de los doce meses, a través de norma expresa emanada del Poder Ejecutivo, la que deberá ser notificada.

Los deberes esenciales del personal policial se encuentran expresados en el artículo 43°. Entre estos se encuentran: acatar lo que dicta la Constitución Nacional y la Constitución de la Provincia de Mendoza. Además, defender la vida, la libertad y la propiedad de las personas aún a riesgo de su propia vida, adoptando siempre los principios básicos de actuación policial para prevenir el delito; conocer y observar las leyes del régimen policial; conducirse con respeto y consideración en sus relaciones de servicio con la comunidad, al igual que respecto de sus superiores, compañeros y subordinados; poner en conocimiento de la Inspección General de Seguridad un hecho que pudiera constituir una falta administrativa y solicitar la instrucción de los sumarios administrativos cuando corresponda según la ley, particularmente en los casos de procedimientos u ostensibles actitudes del superior que signifiquen menoscabo a la dignidad de un policía, en el servicio o fuera de él; aceptar el grado, título y distinciones concedidos por la autoridad competente, de acuerdo con las disposiciones legales: desempeñar cargos, funciones y tareas en otros organismos estatales, previa designación oficial; concurrir a los cursos de formación y de perfeccionamiento que correspondieren a su grado y jerarquía, entre otros deberes esenciales.

Y el artículo 45° establece los derechos esenciales del personal policial, entre los que se encuentran: la estabilidad en el empleo mientras reúna las condiciones establecidas y se ajuste a las disposiciones del régimen policial; la posesión del grado y el uso de la denominación; la asignación del cargo de acuerdo a su grado, así como el ejercicio de sus funciones inherentes; el trato policial correspondiente a

su grado y cargo; la percepción de la remuneración de acuerdo a cada grado y situación de revista; los servicios de carácter social y asistencial para sí y los familiares a cargo, conforme con lo que establezca la reglamentación; la presentación de recursos y reclamos, conforme con las facultades que, para cada caso, se establezca legal o reglamentariamente; la permanencia en el destino en las condiciones previstas en la presente ley; las promociones que le correspondieren de acuerdo con el régimen establecido en la ley N°6.722, y el acceso a la documentación en la cual se fundare el acto denegatorio de ascensos, uso de licencias y otros derechos determinados en la citada ley y normas complementarias, entre otros derechos.

#### **3.2.4. Requisitos de ingreso a las Policías de Mendoza**

En el artículo 49° de la ley N°6.722, modificado por el artículo 2° de la ley N°8.848 se establecen los requisitos para ingresar a las Policías de Mendoza. Estos son:

- 1- Ser argentino, nativo o por opción.
- 2- Ser mayor de 18 y hasta 30 años de edad inclusive.
- 3- Aprobar los exámenes de aptitud psicofísica que se determinen.
- 4- Tener título secundario o equivalente conforme con las normas que sobre el particular se establezcan.
- 5- Acreditar la aprobación:
  - a- Para auxiliar: estudio de ingreso impartido por el Instituto Universitario de Seguridad Pública;
  - b- Para oficial subalterno: Acreditar la aprobación de la Tecnicatura en Seguridad Pública o de otros estudios equivalentes, conforme lo disponga la reglamentación pertinente.
- 6- Justificar antecedentes personales de buena conducta, idoneidad para el cargo y poseer condiciones morales y de conducta.



### **3.2.5. Régimen Jerárquico**

De acuerdo con el artículo 158° de la ley N°6.722, el personal policial detentará los grados que componen la escala jerárquica de la Policía de Mendoza. Esta jerarquización del personal policial, que se establece en el Anexo I, fue modificada en 2016 por el artículo 23° de la ley N°8.848, y quedó de la siguiente forma:

- Comisario General
- Oficiales Superiores
- Comisario Inspector
- Comisario Oficiales
- Jefes Subcomisario
- Oficial Principal
- Oficial Inspector
- Oficiales Subalternos
- Oficial Ayudante
- Oficial Subayudante
- Auxiliar Superior Subalterno
- Auxiliar Mayor Superior
- Auxiliar Cuarto
- Auxiliar Tercero Subalterno
- Auxiliar Segundo
- Auxiliar Primero Auxiliar

Con relación a la Superioridad, el artículo 159° establece que “será la situación que tendrá un policía respecto de otro y que determinará, respectivamente, la atribución de ordenar y el deber de obedecer las órdenes legales que se impartan, por razones de jerarquía o cargo”.

En cuanto a la Superioridad por jerarquía, el artículo 160° señala que “será la que tendrá un policía con respecto de otro por el hecho de poseer un grado más elevado en la escala jerárquica”.

Por último, en lo que respecta a la Superioridad por el cargo, el artículo 161° dicta que “será la que resultare de la dependencia orgánica y en razón de la cual un policía tendrá superioridad sobre otro por la función que desempeña dentro de una unidad policial”. Por ley N°8.848 se incorporó el artículo 161° bis que señala: “Superioridad por antigüedad será la que tendrá un policía con respecto de otro por el hecho de poseer mayor antigüedad en una misma jerarquía, grado y cargo.”

### **3.2.6. Promociones del personal policial**

Como señalamos anteriormente, entre los derechos del personal policial se establece el de las promociones correspondientes acorde al régimen establecido en la ley N°6.722.

La Sección II de la citada ley expresa todo lo relacionado con las promociones. Así, en el artículo 178° dice: “El personal policial podrá ser promocionado a un grado superior al que detentaba dentro de la escala jerárquica, de conformidad con las normas que se establecen en esta sección. Las promociones podrán ser ordinarias o extraordinarias”. De acuerdo al artículo 179°, ambos tipos de promociones se concretarán a través de Decreto del Poder Ejecutivo de la Provincia a propuesta del Ministro de Justicia y Seguridad. Y según el artículo 180°, “a los efectos del otorgamiento de las promociones: la capacitación, la eficiencia en la prestación del servicio y la aptitud para desempeñar las funciones propias del grado superior”.

#### **3.2.6.1. Promociones ordinarias**

Específicamente, en las promociones ordinarias, la ley N°6.722 en su artículo 181° dice: “Para satisfacer las necesidades orgánicas de las Policías de la Provincia, anualmente deberá realizarse el procedimiento de promociones ordinarias del personal Policial. Sin perjuicio de ello, y sólo excepcionalmente, el Ministro de Justicia y Seguridad podrá solicitar el otorgamiento de promociones por necesidades del servicio en cualquier momento del año”.

En 2011 por ley N°8.346 se agregó el artículo 181° bis, que luego fue modificado por ley N°8.848/2016, por lo que quedó redactado así: “Todo el personal

que reviste en el grado de Auxiliar hasta Comisario Inspector inclusive, podrá presentar formulario de autopropuesta ante la Junta de Calificaciones para ser promovido, cuando cumpliera con los requisitos contemplados en Anexo II, Artículo 185 y calificación individual de la presente ley”. El Anexo II establece el tiempo mínimo de permanencia en el grado:

Comisario General

Oficiales Superiores

Comisario Inspector 2 Años

Comisario 2 Años

Oficiales Jefes Subcomisario 3 Años

Oficial Principal 3 Años

Oficial Inspector 4 Años

Oficiales Subalternos

Oficial Ayudante 4 Años

Oficial Subayudante 3 Años

Auxiliar Superior Subalterno

Auxiliar Mayor 4 Años Superior

Auxiliar Cuarto 4 Años

Auxiliar Tercero 4 Años Subalterno

Auxiliar Segundo 4 Años

Auxiliar Primero 4 Años

Auxiliar 4 Años

Además, la ley N°8.848 incorporó el artículo 181° ter que señala: “Todo el personal que reviste en el grado de Auxiliar, podrá presentar formulario de autopropuesta ante la Junta de Calificaciones para ser promovido, cuando cumpliera con los siguientes requisitos:

A Auxiliar Primero:

-Ser Auxiliar con una antigüedad mínima de cuatro (4) años.

-Cumplir con los requisitos del artículo 185 de la presente ley.

-Hubieren obtenido durante los dos últimos periodos una calificación individual superior a dieciocho (18) puntos.

A Auxiliar Segundo:

-Ser auxiliar primero con una antigüedad mínima de cuatro (4) años.

-Cumplir con los requisitos del artículo 185° de la presente ley.

-Hubieren obtenido durante los dos últimos períodos una calificación individual superior a diecinueve (19) puntos.

A Auxiliar tercero:

-Ser auxiliar segundo con una antigüedad mínima de cuatro (4) años, -Cumplir con los requisitos del artículo 185° de la presente ley.

-Hubieren obtenido durante los dos últimos períodos una calificación individual superior a diecinueve (19) puntos.

A Auxiliar Cuarto:

-Ser auxiliar tercero con una antigüedad mínima de cuatro (4) años.

-Cumplir con los requisitos del artículo 185° de la presente ley.

-Hubieren obtenido durante los dos últimos períodos una calificación individual superior a diecinueve (19) puntos.

A Auxiliar Mayor:

-Ser auxiliar cuarto con una antigüedad mínima de cuatro (4) años.

-Cumplir con los requisitos del artículo 185° de la presente ley.

-Hubieren obtenido durante los dos últimos períodos una calificación individual superior a diecinueve (19) puntos.

A Auxiliar Superior:

-Ser auxiliar mayor con una antigüedad mínima de cuatro (4) años.

-Cumplir con los requisitos del artículo 185° de la presente ley.

-Hubieren obtenido durante los dos últimos períodos una calificación individual superior a veinte (20) puntos.

Por otra parte, el artículo 17° de la ley N°8.848 modifica el artículo 183° de la ley N°6722, y dicta: “Todo el personal que posea estado policial, reviste como auxiliar y que posteriormente apruebe la Tecnicatura en Seguridad Pública tal como lo indica el Art. 49° de la presente ley, podrá promocionar al rango de oficial subayudante, siempre que se hubiere abierto el cupo y de acuerdo a las necesidades del Ministerio”.

#### **3.2.6.1.1. Autoproposición**

De acuerdo al artículo 182°: “El procedimiento de promociones ordinarias se iniciará con la convocatoria que realizará el Ministerio de Justicia y Seguridad a los miembros de las Policías que desearan ser promocionados para que lo manifiesten a la Dirección de Recursos Humanos, de acuerdo con las formalidades que se dispongan al efecto”.

Según el artículo 184°, una vez elaboradas las listas con las personas que hayan manifestado su deseo de ascender a un grado superior, la Dirección de Recursos Humanos deberá:

- 1- Verificar el cumplimiento de los requisitos necesarios para ser promocionados. A tal fin podrá requerir todos los informes que fueren necesarios.
- 2- Notificar por escrito al personal policial que no los cumplieren.
- 3- Suministrar información constante a las respectivas Juntas de Calificación de todas las novedades que pudieren incidir favorable o desfavorablemente en la promoción. Elevadas las propuestas de ascenso al Poder Ejecutivo Provincial, continuará brindándole dicha información hasta la emisión del decreto correspondiente.

#### **3.2.6.1.2. Requisitos necesarios para el tratamiento promocional del personal policial**

El artículo 185° establece una serie de requisitos para el tratamiento promocional del personal policial. Estos son:

- 1- Que hubiera manifestado formalmente y en forma individual la voluntad de ser promovido al grado superior.
- 2- Que revistara en servicio efectivo y no se encontrara haciendo uso de licencia especial.

3- Que contara con la antigüedad mínima de permanencia en el grado, según lo establece el Anexo II de la presente ley. Respecto de este punto, la ley N°8.346/2011 modificó el anexo II, con lo que el tiempo mínimo de permanencia en el grado es la siguiente:

Comisario Inspector 3 años

Comisario 3 años

Subcomisario 3 años

Oficial Principal 2 años

Oficial Inspector 2 años

Oficial Ayudante 2 años

Oficial Auxiliar Mayor 2 años

Oficial Auxiliar primero 2 años

Oficial Auxiliar 2 años

4- Que tenga acreditada la capacitación mínima requerida para el grado al que se aspira.

5- Que hubiera realizado satisfactoriamente las pruebas de aptitud psicofísica, en los últimos tres (3) meses.

6- Que no se encontrara bajo sumario administrativo o proceso penal.

7- Que no hubiera hecho uso de más de noventa (90) días de licencias especiales por enfermedad o lesiones no motivadas por actos de servicio, durante el último año.

A los requisitos anteriores, por artículo 18° de la ley N°8.848 se agregan:

- El aspirante a ser promovido a la jerarquía de Comisario General deberá tener una antigüedad mínima de 27 años de servicio efectivo como Oficial de policía y poseer el título de Licenciado en seguridad pública o equivalente conforme lo establezca la reglamentación.
- El aspirante a ser promovido a la jerarquía de Comisario Inspector deberá tener una antigüedad mínima de 25 años de servicio efectivo como Oficial de policía y poseer el título de licenciado en seguridad pública o equivalente conforme lo establezca la reglamentación.

- El aspirante a ser promovido a la jerarquía de Comisario deberá tener una antigüedad mínima de 23 años de servicio efectivo como Oficial de policía y poseer el título de Licenciado en seguridad pública o equivalente conforme lo establezca la reglamentación.

Ahora bien, si el personal policial notificado porque no cumple los requisitos considera errónea esta decisión, podrá interponer contra la evaluación los recursos de reconsideración y apelación (artículo 186°).

Además, es importante destacar que cuando la cantidad de personal policial considerado apto para ser promovido no fuera suficiente para cubrir las vacantes que existen, el Ministerio de Justicia y Seguridad podrá efectuar un segundo llamado. Cuando esto ocurra, se podrá tratar la promoción del personal que no hubiera cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el grado, pero siempre que hubiera demostrado capacidad, eficiencia en la función y probadas aptitudes para desempeñarse en el grado superior. Sin embargo, previamente deberán cubrirse las vacantes con el personal policial que cumpla con el tiempo mínimo exigido (artículo 187°).

### **3.2.6.1.3. Junta de Calificaciones**

Como lo establece el artículo 188°, las Juntas de Calificaciones son órganos de asesoramiento cuya misión consiste en calificar al personal policial que aspire a ser promovido, previo estudio y análisis de sus antecedentes, conforme con los criterios establecidos en la ley N°6.722. De acuerdo al artículo 189°, quien convocará anualmente a los integrantes de la Junta de Calificaciones y determinará los plazos de iniciación y clausura de sus deliberaciones, es el Ministro de Justicia y Seguridad. Para el personal policial que integre El desempeño de las juntas será considerado acto de servicio para el personal policial que las integren, y solo excepcionalmente y por causa justificada, el Ministro de Justicia y Seguridad podrá disponer la exclusión temporaria o definitiva de los policías integrantes, proveyendo a su inmediato reemplazo con personal policial (artículo 190°).

Como dicta el artículo 191°, sustituido por el artículo 19° de la ley 8.848, las Juntas de Calificación se constituirán de la siguiente forma:

a) Junta de Calificación para Oficiales Superiores:

1- Un representante del Ministerio de Seguridad.

2- Un Director de la Inspección General de Seguridad.

3- El Comisario General en servicio efectivo con mayor antigüedad.

b) Junta de Calificación para Oficiales Jefes:

1- Dos (2) representantes del Ministerio de Seguridad.

2- Dos (2) representantes y un (1) Director de la Inspección General de Seguridad.

3- Los jefes de las Policías de la Provincia, excepto que individualmente integren la Junta de Calificación anterior.

c) Junta de Calificación para Oficiales Subalternos y Auxiliares:

1- Dos (2) representantes del Ministerio de Seguridad.

2- Un (1) Comisario por cada una de las Policías de la Provincia, designado por las respectivas jefaturas.

3- Un (1) representante de la Inspección General de Seguridad."

Siempre, las Juntas de Calificaciones serán presididas por un representante de la Inspección General de Seguridad. Por su parte, los representantes del Ministerio de Justicia y Seguridad deberán poseer una adecuada formación en temas de recursos humanos o de seguridad pública. El procedimiento para la integración y sesión de las Juntas será establecido mediante la reglamentación que a tal efecto se dicte (artículo 192°).

Para calificar a los aspirantes, cada miembro de la Junta de Calificaciones podrá hacerlo con un máximo de hasta veinte puntos. Para ello deberá considerar sus antecedentes, el desempeño en el cargo y la aptitud demostrada para el grado superior, y se promediarán dichos puntajes obteniendo la calificación para el grado superior (artículo 193°).

Por su parte, el artículo 194°, modificado por el artículo 20° de la ley N°8.848 dicta: "Cuando la calificación conceptual otorgada a un aspirante por alguno de los integrantes de la Junta se apartare en más o en menos de un (1) punto del promedio de calificación individual conceptual obtenido por el aspirante, deberá fundamentarse expresamente en el acta los motivos y causas de dicha calificación."

De acuerdo al artículo 195°, sustituido por el artículo 21° de la ley N°8.848, una vez concluidas las sesiones de las Juntas de Calificación, estas remitirán las



actas que se labraren a la Dirección de Capital Humano y Capacitación, la que elaborará el orden de mérito, considerando los siguientes ítems:

- 1- Un (1) punto por cada año de servicio cumplido que hubiera excedido la antigüedad mínima de permanencia en el grado, no pudiendo superar los cinco (5) puntos.
- 2- Hasta cinco (5) puntos en total por premios o felicitaciones que se encontraren debidamente registrados durante su permanencia en el grado, que cuenten con dictamen favorable expedido por la Comisión Asesora de Reconocimientos Oficiales, conforme lo disponga la normativa reglamentaria.
- 3- Hasta diez (10) puntos por capacitación, conforme lo disponga la normativa reglamentaria.
- 4- El promedio de las calificaciones individuales conceptuales obtenidas en el grado de revista.
- 5- El promedio de la calificación obtenida en el grado de revista por las unidades policiales en la que se hubiera desempeñado por más de dos (2) meses y de acuerdo con el tiempo transcurrido en cada unidad.
- 6- La calificación para el grado superior otorgada por la Junta de Calificación, debidamente fundada.
- 7- El puntaje que correspondiere a sanciones disciplinarias, el que se restará de la sumatoria de los ítems anteriores."

El resultado de la orden de mérito será comunicado a los interesados y podrá ser apelado ante la Inspección General de Seguridad (artículo 196°), la que en caso de disponer el ascenso debe fundamentar su decisión (artículo 197°).

En relación con las sanciones aplicadas al personal policial, el artículo 198° dispone los siguientes puntajes:

- 1 – Apercibimiento: un quinto (0.20) de punto.
- 2 – Suspensión: un punto (1) por día de suspensión.

### **3.2.6.2. Promociones extraordinarias**

De acuerdo al artículo 199°, las promociones extraordinarias podrán otorgarse:

1- Por acto heroico

2- Post – mortem

El artículo 200° señala que: “Será considerado acto heroico, toda acción ejecutada por el personal policial con valentía, intrepidez, arrojo y con peligro grave e inminente de perder la vida, que tuviere por objeto preservar la vida o la libertad de sus semejantes o bienes de la comunidad”.

Y el artículo 201° dicta que: “Deberá concederse el ascenso post – mortem, en todos los casos en los que personal policial falleciere como consecuencia de su intervención en la forma y fines indicados en el artículo 200°.

Los ascensos extraordinarios serán propuestos, previa informaciones sumarias, que demostraren fehacientemente el hecho que los hubiera promovido en el plazo máximo de diez (10) días de iniciados (artículo 202°).

### **3.2.7. Remuneraciones**

El artículo 284° fue modificado en 2011 por el artículo 4° de la ley N°8.346, y luego por el artículo 22° de la ley N°8.848, y así quedó redactado de la siguiente forma: La asignación de la clase de cada grado jerárquico del Personal Policial se determinará mensualmente aplicando los coeficientes que se establecen a continuación, para cada uno de ellos, sobre la asignación de la clase del cargo de Jefe de las Policías, que constituirá el Nivel Básico uno (1):

Grado Jerárquico Coeficiente de Asignación de Clase:

Comisario General 0.95

Comisario Inspector 0.83

Comisario 0,74

Subcomisario 0,65

Oficial Principal 0,57

Oficial Inspector 0,46

Oficial Ayudante 0,40

Oficial Subayudante 0,39

Auxiliar Superior 0,38

Auxiliar Mayor 0,37

Auxiliar Cuarto 0,36

Auxiliar Tercero 0,35

Auxiliar Segundo 0,34

Auxiliar Primero 0,33

Auxiliar 0,30

### **3.2.8. Formación y Capacitación**

El artículo 203° de la ley N°6.722 establece que el objetivo esencial de la formación y capacitación es dotar al personal de las Policías de la Provincia de los instrumentos necesarios para brindar a la comunidad una óptima prestación del servicio de Seguridad Pública mediante el eficiente desempeño de sus funciones específicas.

El artículo 204°, señala que la formación mínima que se otorgue y exija al personal policial debe contar con las siguientes características:

- 1- Permanente, comprendiendo la capacitación previa al ingreso a las policías y la realización periódica y regular de cursos, prácticas y estudios relacionados funcionalmente con la problemática de las Seguridad Pública.
- 2- Óptima, procurando que el proceso educativo se brinde con los máximos niveles de excelencia académica.
- 3- Especializada, adecuando la capacitación a las exigencias estratégicas, técnicas y operativas en la prestación del servicio de Seguridad Pública.
- 4- Integral, procurando la plena realización de la persona en todos sus aspectos.

Y el artículo 205° dice que la formación deberá desarrollar en el personal policial las siguientes capacidades:

- 1- Comprender la problemática de la seguridad pública en su totalidad y complejidad, mediante el análisis científico y técnico.
- 2- Planificar y conducir programas, proyectos y acciones que respondan a la problemática de la seguridad pública.

- 3- Organizar, dirigir y participar en equipos interdisciplinarios de investigación en seguridad pública para la aplicación de programas, proyectos y acciones que deban realizarse.
- 4- Organizar y conducir organizaciones policiales, con herramientas idóneas de gestión.
- 5- Ejecutar las acciones necesarias para dar respuesta a la problemática de la seguridad pública.

Y el artículo 206° establece que es el Estado el que debe proveer la formación y capacitación del personal policial, por sí o a través de entidades educativas. Además, señala que bajo ninguna circunstancia el Estado podrá delegar el control y supervisión permanente de la formación y planificación cuantitativa y cualitativa de los recursos humanos que integren las Policías de la Provincia de Mendoza.

#### **3.2.8.1. Resolución N°365-S/2012**

La Resolución N°365-S, creada el 16 de febrero de 2012 y publicada en Orden del día N° 7458 el 3 de enero de 2013, dice que con motivo de haberse celebrado el convenio de capacitación y formación entre el Ministerio de Seguridad y la Fundación Instituto Universitario de Seguridad Pública, la Dirección de Capacitación dependerá de este último.

En la Resolución N°365-S se destaca la importancia de profundizar el espíritu de la Ley N° 6722/99, cuyo eje esencial es la capacitación constante y la profesionalización del personal policial. Por esta razón, se requiere generar cursos básicos y de especialización, nivelatorios, aplicativos o superiores para cada jerarquía, con la finalidad de profesionalizar el recurso humano policial, debiendo dictarse la resolución que así lo disponga

En síntesis, el proceso de reforma policial en Argentina significó que las provincias tuvieran que redefinir la política de seguridad sustentándose en una nueva concepción de la función policial. En el caso de Mendoza, en 1999 se dictaron las leyes N°6721 y N°6722, lo que implicó una profunda reforma en el tema de la Seguridad Pública de la provincia. Así, con la ley N°6.721 se sentaron las bases jurídicas, políticas e institucionales del Sistema Provincial de Seguridad Pública,

como también las pautas para su organización y funcionamiento. Y, con la ley N°6.722 se organizó el Régimen Policial en la provincia, en el que se define la función policial, la forma de adquisición del estado policial, la jerarquización en la institución, las promociones, la capacitación de la Policía de Mendoza, entre otros importantes aspectos. Y, con respecto a capacitación, pudimos conocer que por Resolución N°365-S/2012, es el Instituto Universitario de Seguridad Pública el encargado de brindarla.

Ahora bien, cabe recordar que los objetivos del presente trabajo son analizar desde la perspectiva de género la estructura organizacional del sistema policial, e indagar desde las experiencias y las prácticas profesionales que han tenido las mujeres, qué lugar han ocupado dentro de la estructura organizacional y cómo han vivido el proceso de la carrera policial. Para ello, a continuación presentamos el trabajo de campo que realizamos en esta investigación.

# **Capítulo IV**

## **Trabajo de campo**

#### **4. La perspectiva de género: la mirada de las mujeres de la Policía de Mendoza**

En este capítulo, tenemos como objetivo visibilizar el tema planteado en esta investigación, de acuerdo a fuentes primarias y secundarias que nos permitieron construir los datos para luego poder abordar ~~en~~ los resultados de la investigación.

##### **4.1. Entrada en contexto**

De acuerdo al género, que es un constructo social particular para cada cultura, se asigna a mujeres y hombres determinadas características y se espera que actúen según estos cánones. Por esta razón, si las personas no cumplen con estas expectativas, pueden sufrir estigmatización, exclusión social y discriminación.

En la visión androcéntrica que se ha mantenido durante siglos, la distribución del poder siempre ha favorecido a los hombres, ya que se les ha otorgado un lugar privilegiado en el mundo, y autoridad sobre las mujeres. De este modo, los varones se presentan como los encargados de cumplir las tareas importantes y las mujeres, por el contrario, son desvalorizadas y se les asignan las labores consideradas simples dentro de la sociedad.

Con el objetivo de cambiar esta visión patriarcal, en la Argentina se ha avanzado en colocar en la agenda pública el tema de la inequidad. Precisamente, la ley N°26.485/2009 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, a la que Mendoza adhirió ~~por~~ mediante la ley N°8.226/2010 Adhesión provincial a la Ley Nacional 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, se refiere a cualquier tipo de violencia contra las mujeres sustentada en una relación desigual de poder, que afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Esta ley alude a la relación desigual de poder, configurada por prácticas socioculturales históricas cimentadas en la idea de la superioridad de los varones, que restringen el goce de los derechos de las mujeres en cualquier ámbito en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

En el ámbito policial, espacio fuertemente masculinizado, la incorporación en los últimos años de las mujeres ha abierto nuevas rutas de reflexión en cuanto a la forma en la que se desarrollan las relaciones de género y cómo se establecen las

relaciones de poder en las instituciones policiales, y de la forma en que se construyen las identidades de género a partir de las especificidades de estos contextos institucionales. En este sentido, los resultados de las investigaciones en el contexto policial sugieren que las valoraciones diferenciales por género perduran a pesar de las disputas en el plano de los derechos sociales y laborales de las mujeres, lo que se puede ver, por ejemplo, en que son muy pocas las mujeres que acceden a cargos de alto rango.

En razón de analizar desde la perspectiva de género la estructura organizacional del sistema policial de la provincia de Mendoza y de indagar desde las experiencias y las prácticas profesionales que han tenido las mujeres, qué lugar han ocupado dentro de la estructura organizacional y cómo han vivido el proceso de la carrera policial, a continuación, presentamos el desarrollo metodológico de este trabajo.

## **4.2. Desarrollo metodológico**

### **4.2.1. Fuentes secundarias**

Como fuentes secundarias extrajimos información estadística proveniente de Dirección de Capital Humano y de Dirección de Capacitación. De este modo, nos fue posible conocer la cantidad de efectivos que se desempeñan actualmente en la Policía de Mendoza, la cantidad de convocados y la cantidad de instructores; toda esta información desagregada por sexo. Cabe destacar que en cuanto a los ascensos sólo pudimos obtener la cantidad total por año y jerarquía desde 2015 a 2018, pero no la información desagregada por sexo.

#### **4.2.1.1. Análisis de datos**

Con relación a los datos estadísticos que pudimos obtener, nos fue posible observar que del total del personal policial que corresponde a 9.262 efectivos, sólo 2.877 son mujeres, lo que equivale al 31%. El número de hombres, en cambio, es de 6.385, lo que significa que el 69% corresponde a este sexo.

En cuanto al personal convocado, que generalmente son policías jubilados a los que se invita a desarrollar tareas administrativas o a ocupar ciertos cargos dentro de la institución policial, actualmente hay 92 personas, de las cuales 85 son hombres, lo que equivale al 92%, y 7 son mujeres, lo que significa que sólo el 8% corresponde a este sexo.



Respecto del personal que se desempeña como instructor en toda la provincia, corresponde a un total de 63 efectivos, de los cuales 17 son mujeres, lo que equivale a un 27% y 46 son hombres, lo que significa que un 73% corresponde a este sexo. Si nos fijamos en cada una de las zonas de la provincia podemos observar que en Gran Mendoza Sede Central hay un total de 19 instructores, de los cuales 3 son mujeres (16%) y 16 son hombres (84%). En Valle de Uco hay un total de 10 instructores, tres de ellos mujeres (30%) y 7 hombres (70%). En Zona Sur de un total de 19 instructores, 6 son mujeres (32%) y 13 hombres (68%). Por último, en Zona Este, hay 15 instructores en total, 5 de ellos son mujeres (33%) y 10 hombres (67%).

Por otra parte, pudimos ver que entre 2016 y 2018 hubo 36 ascensos a la máxima jerarquía de Comisario General. De éstos, ninguno fue para una mujer, ya que sólo en 2019 se nombró a la primera mujer con este rango en la provincia de Mendoza.

El detalle de las estadísticas que obtuvimos de Capital Humano y de la Dirección de Capacitación y sus gráficos se pueden observar en el Anexo I, de página 141 a página 148.

#### **4.2.2. Fuentes primarias**

Con el propósito de indagar desde las experiencias y las prácticas profesionales que han tenido las mujeres, qué lugar han ocupado dentro de la estructura organizacional y cómo han vivido el proceso de la carrera policial, decidimos diseñar una guía de entrevista. Las mujeres policías a las cuales se les aplicó la entrevista fueron seleccionadas porque llevan más de ocho años en la institución y se encuentran en diferentes niveles jerárquicos.

A continuación se presentan las entrevistas de las siete mujeres policías que tuvieron la amabilidad de brindarnos sus testimonios. Cabe señalar que resguardamos la identidad de las entrevistadas, identificándolas por su cargo dentro de la institución.

##### **– Entrevista 1 a Comisaria General en retiro**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?

Retirada de la Institución desde setiembre de 2020, con la jerarquía de Comisaria General.

2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?

Me desempeñé por 30 años y 6 meses.

3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?

Ocho veces, pasando por todas las jerarquías de la oficialidad, ostentando la jerarquía de Subayudante y también de Subinspector.

4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?

Con la entrada en vigencia de la Ley 6722/99, fueron 5 autopropuestas de ascenso.

5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

En términos generales considero que fue equitativa.

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?

Claramente es positiva, pero debería ser de orden natural, no incorporada por cuestiones políticas.

7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

Desconozco cuáles son esos cambios y cómo se han llevado a la práctica. No alcancé a advertir ninguna decisión concreta y específica.

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?

Las prácticas policiales fueron principalmente hostiles, de prueba permanente, de tener que demostrar todo el tiempo, de tener que pedir o reclamar la asignación de algún cargo o función que correspondía por derecho y asimismo, de rechazar otras tareas ofrecidas por ser mujer, sin tener en cuenta la condición de Oficial principalmente.

9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?

La falta de igualdad de oportunidades. Históricamente las convocatorias para seleccionar a funcionarios en áreas específicas estuvieron limitadas solo a hombres. Recién en el último tiempo se abrieron las propuestas, pero nunca observé una verdadera intencionalidad de incorporar a mujeres en ciertas áreas. Con sólo examinar las pruebas físicas exigidas, por ejemplo, es fácil darse cuenta que están diseñadas con estándares para hombres, sin tener en cuenta los aspectos biológicos.

10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?

En consonancia con la pregunta anterior, no permitió mi desarrollo personal en áreas específicas. Hoy la brecha es mucho menor.

11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

¡Claramente sí! En la asignación de roles secundarios, asignación de tareas de menor responsabilidad, asignación de tareas de apoyo, asignación de zonas de trabajo sin relevancia operativa, administrativa o judicial, falta de oportunidades para acceder a formaciones y capacitaciones específicas y violencia simbólica consciente en saludos, conversaciones, etc.

#### – **Entrevista 2 a Comisaria PP**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?

Comisaria PP

2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?

Veintisiete años.

3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?

Seis veces, incluido el nombramiento como SubAyudante.

4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?

Siete, incluida la del año 2020 para Comisaria Inspector, esperando en la actualidad que salgan los ascensos.

5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

Sí

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?

Me parece muy adecuada, sobre todo en los tiempos que estamos atravesando como sociedad, sobre todo para el personal policial que ha ingresado hace escasos años a la Policía.

7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

Algunos, y me parece muy adecuado. Pero considero que se debe trabajar con mayor espacio y sobre todo con capacitación más rápida,

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?

En mi caso particular, no he tenido ningún tipo de problemas, al haber estado a la par de mis iguales desde la Escuela de Cadetes hasta la actualidad.

9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?

En mi caso no he tenido problema alguno, y desde la visión de Oficial Superior algunas mujeres se les hace un poco más difícil pero no imposible al ser esposa y mamá.

10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?

Al hacer desde mis comienzos lo que corresponde y al estar a la par de mis iguales; he realizado mi carrera policial en la medida correcta, sintiéndome una más de esta Institución donde he sido tratada de muy buena manera por mis Superiores, Iguales y Subalternos.

11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

Nunca me he sentido discriminada, al contrario desde mis inicios me he sentido muy contenida por mis compañeros y compañeras de camadas como de mis

Instructores. Y en el transcurso de mi carrera, he recibido el apoyo necesario y trabajado en conjunto con mis camaradas masculinos.

– **Entrevista 3 realizada a Subcomisaria**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?

El cargo que ocupé dentro de la Policía de Mendoza es el de Subcomisaria.

2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?

Trabajo en la Policía desde hace 19 años.

3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?

A lo largo de mi carrera he ascendido tres veces.

4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?

Durante estos años me he presentado en tres autopropuestas.

5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

No, no ha sido equitativa. He podido notar que muchas veces se les concede los primeros lugares de ascenso a los efectivos allegados a la cúpula ministerial sin haber obtenido ese lugar por mérito propio.

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?

Me parece excelente la decisión política respecto a incorporar la perspectiva de género en la institución policial, de modo tal que se debería instruir de manera obligatoria a todos los efectivos policiales, sin distinción de jerarquía, inculcando en ellos conocimientos del tema, como así lo establece la Ley Micaela 27.499; capacitándolos para el cambio positivo de actitudes, comportamientos y prácticas en cuestiones de igualdad de género.

7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

Sí, sí conozco los cambios que se están llevando a cabo, siendo uno de ellos el mencionado en el punto anterior, el Plan de Capacitación Ley Micaela 24.499, la cual dispone la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra

las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en los tres poderes del Estado Nacional. Me parece excelente la iniciativa dado que muchos efectivos desconocen de la temática.

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?

Desde la perspectiva de género, he notado durante toda mi trayectoria que aún nos encontramos inmersos en un sistema social, político, cultural y económico basado en la supremacía de los varones por sobre las mujeres. Muchas veces se ha intentado e intenta opacar el trabajo realizado por las mujeres, haciéndola sentir en inferioridad respecto a sus capacidades.

9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?

Los problemas específicos a los cuales se enfrenta la mujer policía son la permanencia de ideas de patriarcado, dado que aún se pueden detectar los micromachismos (de casi nula visibilidad), conductas masculinas de daño silencioso que de cierta forma intentan demostrar en todo momento la superioridad del hombre sobre la mujer, manteniéndose la idea de autoridad y liderazgo del varón. También la falta de empatía, de muchos oficiales jefes y superiores hombres para con las mujeres. Como por ejemplo no considerar en ciertas ocasiones el rol de madre, que cuando se nos enferma algún hijo se niega cualquier tipo de permiso y/o autorización, expresando su estado molesto al respecto. Gran parte de las mujeres policías, acarrear con una carga pesada, dado que cumplen diferentes roles, en el trabajo con las funciones propiamente dichas; en el hogar con los deberes y obligaciones de llevar adelante una familia, contener y acompañar a los hijos durante su desarrollo físico, psíquico y educativo. Las mujeres, en su gran mayoría son quienes sostienen y llevan adelante solas sus hogares, y en caso de contar con un matrimonio conformado, el hombre muchas veces no colabora, en virtud que en muchos de ellos aún prevalecen las ideas de patriarcado. Otro problema es el acoso sexual laboral perpetrado por un superior, persiguiendo y hostigando en forma permanente, intentando seducir y lograr su cometido. Sintiendo molesto ante la negativa de la mujer policía, generando ello enojo e incremento de la persecución al sentirse rechazado. Ejemplificando esto como experiencia personal, vivenciada en

reiteradas ocasiones, llevadas a cabo por oficiales jefes, abusando de su condición jerárquica.

10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?

Pienso que la Institución policial me ha obstaculizado mi carrera policial, dado que para poder ascender y obtener meritos durante la carrera hay que capacitarse, lo cual conlleva dedicación, tiempo para lograrlo, tiempo que al ser mujer madre, único sostén de familia e hijos por criar y contener, genera complicaciones al momento de intentar resalirse y especializarse dentro de la carrera policial para así obtener meritos y logros esperados.

11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

Si, si he sido discriminada como mujer. Ejemplo, manifestaciones emanadas por oficiales jefes y superiores refiriendo que las mujeres somos el sexo débil; que somos un problema para ellos al ser madres, haciendo alusión que tener hijos es un problema para ellos porque estaríamos solicitando permisos o planteando inquietudes al respecto en todo momento; y el recalco permanente respecto a considerar que no somos capaces de llevar cabo alguna tarea operativa por la condición de ser mujer.

#### – **Entrevista 4 a Auxiliar Mayor PP**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?

El cargo que ocupo en la actualidad dentro de la Policía de Mendoza es el de Auxiliar Mayor PP.

2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?

Hace 17 años que me desempeño laboralmente en la institución policial.

3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?

A lo largo de mi carrera he ascendido tres veces en mi jerarquía policial.

4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?

He presentado tres autopropuestas.

5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

Dada la Jerarquía que ostento dentro del personal subalterno "Auxiliar" estuve 10 años sin ascender, hasta que por primera vez se crean los cargos por primera vez para ello. Lo cual no fue equitativo para mí.

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?

Me parece correcta la incorporación de perspectivas de género en la institución policial.

7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

No me encuentro interiorizada sobre la incorporación de perspectivas de género en la fuerza de seguridad, pero creo que es una forma de no discriminar, debido a que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, costumbres atribuidos a los hombres o las mujeres; además, la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética y biológica, pero a su vez se siguen manifestando formas inequitativas que siguen privilegiando los roles masculinos sobre los femeninos no logrando una equidad total.

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?

Me he sentido incluida, pero eso depende del grupo humano con el que a cada mujer policía le toque ejercer su labor.

9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?

En ocasiones, según el destino laboral, tenemos inconvenientes para que se nos otorguen permisos como por ejemplo horas de lactancia las cuales no siempre son respetadas, como así cualquier otro tipo de solicitudes referente al rol materno.

10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?



En mi caso particular no siento que me haya obstaculizado la carrera la institución policial.

11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

A nivel personal he sentido esa discriminación en algún tipo de prácticas policiales, como por ejemplo creer que por ser mujer poseo menos fuerza, menos carácter para actuar en la calle, menor precisión para disparar, etc.

– **Entrevista 5 a Agente PP**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?

El cargo de Ocupo es de Suboficial, soy Agente P.P.

2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?

Hace 22 años que trabajo en la institución policial.

3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?

Nunca ascendí.

4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?

He realizado cinco autopropuestas.

5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

Claramente no, porque nunca pude ascender en 22 años.

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?

Me parece espectacular que incorporen la perspectiva de género, considero que todo cambio es bueno.

7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

No conozco mucho sobre el tema de perspectiva de género, he escuchado hablar de la Ley Micaela, pero no tengo conocimiento muy bien de que se trata.

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?

Para mí ha sido difícil mi paso por la institución policial, he sufrido discriminación en cuando a poder realizar cursos o para poder ascender, jamás tuve la oportunidad de realizar alguna capacitación.

9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?

Particularmente, creo que los problemas específicos en esta institución es que es machista, se puede ver que la mayoría de los ascensos a las altas jerarquías es de género masculino, como así también los cargos que ocupan en la cúpula ministerial, son pocas la mujeres que ejercen la actividad de jefe. Como mujer dentro de la institución, jamás tuve beneficios, cuando me tocó criar a mis hijos no me otorgaban el horario de lactancia, antes cuando tenías un hijo y querías pedir permiso para algo o para llevarlo al control con el médico te tildaban de “chatera”, tuve jefes que ni siquiera me autorizaron a hacer uso del horario de lactancia, eso fue muy denigrante y triste.

10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?

En mi caso particular me ha obstaculizado todo tipo de actividad que yo he querido realizar, sin ir más lejos el solo hecho de no haber ascendido jamás en toda mi carrera demuestra la gran diferencia que hay entre hombres y mujeres, es una institución machista, lo bueno es que de a poco eso ha ido cambiando y hoy se respeta mucho más el derecho de la mujer.

11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

Si, sin duda he sido discriminada, soy madre de cuatro hijos, todos los tuve siendo policía y jamás recibí el permiso por horario de lactancia, como así también cuando necesité un permiso por tener algún hijo enfermo, si me daban el día luego me lo descontaban de la licencia, y se sabe que la madre es la que se ocupa en la mayoría de los casos de la crianza de los hijos, la madre es la que está presente en todos los detalles, y en la institución policial. Si sos madre y pedís permiso para asistir a tu hijo te tildan de vaga, de llorona etc. Quiero agregar que deseo irme de la institución, que

estoy cansada, me ha dado cosas buenas como buenos compañeros, pero también he sufrido mucho a lo largo de estos 22 años del abuso de jefes en cuanto a horarios y recargos.

– **Entrevista 6 a Oficial Subayudante**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?

Oficial Subayudante

2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?

Diez años

3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?

Una vez.

4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?

Una.

5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

No. Al ingresar a estudiar saldría como oficial ayudante y a la mitad del cursado se agrega la jerarquía de oficial Subayudante.

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?

Bien

7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

Sí y pienso que son buenos para la institución policial

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?

Excluida en algunas ocasiones por el hecho de ser mujer.

9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?

A problemas específicos como el acoso y que menosprecien la capacidad para determinados trabajos en el área policial por ser mujer.

10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?

No. Desde mi perspectiva no se facilita por el hecho de ser mujer, cada uno va encaminando su carrera

11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

Sí. En mi caso por la función que cumplo actualmente, es chocante para el efectivo policial masculino que le dé instrucción en el uso de arma de fuego por el hecho de ser mujer. Ya que suponen que una es incapaz por ser mujer.

– **Entrevista 7 a Auxiliar**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?

Auxiliar

2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?

Hace 8 años.

3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?

No he tenido ascensos.

4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?

Solo realicé una sola vez la autopropuesta.

5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

No.

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?

Me parece fundamental, sería un cambio necesario dentro de la institución, para mejorar a nivel laboral valorizando el trabajo tanto de hombres como de mujeres por igual.

7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

Sí, pienso que de apoco se va incluyendo a la mujer en diferentes ámbitos.

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?

Excluida en ocasiones por ser mujer.

9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?

No hay problemas específicos, difiere dependiendo el destino y del personal; puede ser problemas de acoso, exclusión de la mujer en tareas que son consideradas netamente de hombres.

10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?

No, creo que cada efectivo policial sin tener en cuenta si es hombre o mujer va encaminando su carrera a lo largo del tiempo.

11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

En mi caso particular no.

#### **4.2.2.1. Análisis de las entrevistas**

Como pudimos observar a través de las entrevistas realizadas a siete mujeres policías, todas ellas llevan bastantes años en la institución, con una cantidad mínima de 8 años y una máxima de 30.

En cuanto a la jerarquía, una de ellas logró llegar al más alto nivel de la escala jerárquica con el rango de Comisaria General y en la actualidad se encuentra en retiro. Para llegar a este rango, luego de más de 30 años de servicio, ascendió ocho veces, aunque se autopropuso cinco veces con la entrada en vigencia de la ley N°6.722/1999. Las demás entrevistadas son mujeres policías que se encuentran en servicio y sus cargos son: Comisaria PP, Subcomisaria, Auxiliar Mayor, Agente PP, Oficial Subayudante y Auxiliar.

Para acceder al rango de Comisaria PP, la entrevistada que lleva 27 años en la institución ha ascendido seis veces y ha participado de siete autopropuestas. Quien actualmente tiene el rango de Subcomisaria trabaja desde hace 19 años en la policía, ha ascendido tres veces y se ha presentado en tres autopropuestas. La informante que tiene el rango de Auxiliar Mayor PP lleva 17 años en la Policía de Mendoza, ha ascendido tres veces y se ha presentado en tres autopropuestas. La entrevistada que tiene el rango de Suboficial Agente P.P. lleva 22 años en la institución y nunca ha ascendido, aunque ha presentado cinco autopropuestas. La mujer policía que tiene el rango de Oficial Subayudante se desempeña hace 10 años en la institución, ha ascendido en una ocasión y se ha presentado en una autopropuesta. Por último, quien se desempeña como Auxiliar lleva 8 años en la institución, nunca ha ascendido y ha realizado una autopropuesta.

Frente a la consulta de si piensan que fue equitativa la forma en que han ascendido en sus carreras, sólo dos entrevistadas señalan que sí. La mayoría, que corresponde a cinco mujeres policías, considera que no ha sido equitativa la forma en que han ascendido en su carrera policial. Entre las razones que fundamentan estas opiniones se encuentran que muchas veces se les concede los primeros lugares de ascenso a los efectivos allegados a la cúpula ministerial sin haber obtenido ese lugar por mérito propio, y que las mujeres deben trabajar mayor cantidad de años que los varones para ascender y, aún así, a veces jamás ascienden.

En cuanto a la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial, la opinión general es que se trata de una excelente iniciativa. Entre las razones que aducen se encuentran que en los tiempos que estamos atravesando como sociedad es muy necesario instruir a todos los efectivos policiales, particularmente a quienes han ingresado hace escasos años a la institución, que es necesario capacitar a todo el personal sin distinción de jerarquía para que conozcan acerca del tema y que realmente haya un cambio positivo de actitudes, comportamientos y prácticas en cuestiones de igualdad de género, y que este cambio dentro de la institución mejoraría el nivel laboral porque valoraría el trabajo de hombres y mujeres por igual. Una de las entrevistadas, aun cuando considera positiva la medida, piensa que la perspectiva de género debería ser de orden natural, no incorporada por cuestiones políticas.

Con relación al conocimiento que tienen acerca de los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género, la señora que se encuentra retirada de la policía señala que los desconoce y que mientras estuvo desarrollando labores dentro de la institución no alcanzó a advertir ninguna decisión concreta y específica al respecto. Otra de las entrevistadas afirma que conoce algunos de los cambios, pero considera que éstos deberían ser más dinámicos. Otra de las informantes sostiene que conoce los cambios que se están llevando a cabo y que es fundamental el Plan de Capacitación Ley Micaela 24.499/2018, la cual dispone la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en los tres poderes del Estado Nacional. Ella piensa que es una iniciativa excelente porque muchos efectivos desconocen la temática. Otra de las mujeres policías dice que no se encuentra interiorizada acerca de la incorporación de perspectivas de género en la fuerza de seguridad, pero cree que es una forma de no discriminar, debido a que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias y costumbres atribuidos a los hombres o las mujeres. Además, piensa que la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética y biológica, pero a su vez se siguen manifestando formas inequitativas que siguen privilegiando los roles masculinos sobre los femeninos no logrando una equidad total. Dos de las entrevistadas señalan que si bien no están interiorizadas en el tema sí les parece importante que se trabaje en la perspectiva de género dentro de la institución para incluir a las mujeres en diferentes ámbitos.

Al preguntarles cómo han vivido y cómo han sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones, solo una de ellas señala no haber tenido problema alguno. En opinión de quien llegó a ocupar el más alto nivel jerárquico dentro de la institución, las prácticas policiales fueron principalmente hostiles, de prueba permanente, de tener que demostrar todo el tiempo, de tener que pedir o reclamar la asignación de algún cargo o función que correspondía por derecho y asimismo, de rechazar otras tareas ofrecidas por ser mujer, sin tener en cuenta la condición de Oficial principalmente.

Las mujeres policías entrevistadas piensan que en su trayectoria profesional están en un contexto machista en el que se opaca el trabajo de la mujer, haciéndola sentir en inferioridad de condiciones respecto a sus capacidades. Así, afirman haberse sentido discriminadas y excluidas por el hecho de ser mujeres.

En cuanto a los problemas específicos a los cuales se han enfrentado las mujeres entrevistadas durante su trayectoria policial nombran: la falta de igualdad de oportunidades, ya que históricamente las convocatorias para seleccionar a funcionarios en áreas específicas estuvieron limitadas solo a hombres y solo en el último tiempo se abrieron las propuestas para mujeres, aunque no se observa una verdadera intencionalidad de incorporarlas en ciertas áreas. Como prueba de ello basta examinar las pruebas físicas exigidas, con las que es fácil darse cuenta que están diseñadas con estándares para hombres, sin tener en cuenta los aspectos biológicos. Una de las entrevistadas afirma que en la institución permanecen ideas de patriarcado, dado que aún se pueden detectar los micromachismos de casi nula visibilidad, conductas masculinas de daño silencioso que de cierta forma intentan demostrar en todo momento la superioridad del hombre sobre la mujer, manteniéndose la idea de autoridad y liderazgo del varón. También nombra la falta de empatía de muchos oficiales jefes y superiores hombres para con las mujeres. En este sentido, afirma que no consideran el rol de madre, ya que cuando se enferma un hijo se niega cualquier tipo de permiso y/o autorización, y los jefes expresan su malestar frente a la solicitud. Incluso afirman que en ocasiones no se respetan las horas de lactancia. Y agrega, que gran parte de las mujeres policías acarrear con una carga pesada, dado que cumplen diferentes roles, en el trabajo con las funciones propiamente dichas, en el hogar con los deberes y obligaciones de llevar adelante una familia, y contener y acompañar a los hijos durante su desarrollo físico, psíquico y educativo. Las mujeres, en su gran mayoría son quienes sostienen y llevan adelante solas sus hogares, y en caso de contar con un matrimonio conformado, el hombre muchas veces no colabora, ya que en muchos de ellos aún prevalecen las ideas de patriarcado. Como otro problema específico nombran el acoso sexual laboral perpetrado por un superior, quien frente a un rechazo comienza a hostigar a la mujer policía, abusando de su condición jerárquica. También dicen que la mayoría de los ascensos a las altas jerarquías son para varones, como así



también los cargos que ocupan en la cúpula ministerial, y que son pocas las mujeres que ejercen la función de jefe.

Cuando consultamos si piensan que la institución policial les ha facilitado o les ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres, solo dos de las siete mujeres responden negativamente. El resto de las entrevistadas afirman que obstaculiza el desarrollo personal en áreas específicas, ya que para poder ascender en sus carreras deben capacitarse y ello requiere invertir tiempo y dedicación, lo que se dificulta con el rol de madre y más aún cuando se es el único sostén económico y emocional de la familia.

Por último, al consultarles si se han sentido discriminadas por su condición de mujer solo dos de las entrevistadas responden negativamente. El resto de las mujeres policías sostiene que se han sentido discriminadas, lo que se ha visibilizado en: la asignación de roles secundarios; la asignación de tareas de menor responsabilidad; la asignación de tareas de apoyo; la asignación de zonas de trabajo sin relevancia operativa, administrativa o judicial; la falta de oportunidades para acceder a formaciones y capacitaciones específicas, y la violencia simbólica consciente en saludos, conversaciones, etc. También nombran las manifestaciones emanadas por oficiales jefes y superiores que se refieren a las mujeres como el sexo débil o como un problema para ellos por el hecho de ser madres y tener que darles permisos para atender a los hijos. Además afirman que muchos varones piensan que las mujeres no son capaces de llevar cabo alguna tarea operativa por la condición de ser mujer, que la mujer posee menos fuerza, menos carácter para actuar en la calle, menor precisión para disparar. De hecho, una de ellas dice que a los varones les molesta recibir instrucción en el uso de armas de fuego de parte de una mujer, ya que suponen que no es capaz de enseñarles. En esta pregunta nuevamente nombran que la discriminación se nota en el acoso y en la exclusión de la mujer en tareas que son consideradas netamente de hombres.

La guía de entrevista se encuentra en Anexo II página 149.

#### **4.3. Análisis e interpretación de los resultados**

En relación con la información proveniente de las fuentes primarias y secundarias, podemos señalar que las estadísticas elaboradas por la Dirección de Capital Humano y la Dirección de Capacitación revelan que en la provincia de

Mendoza la cantidad de mujeres es baja con relación al número de varones. De hecho, menos de un tercio de los efectivos policiales son mujeres.

Por su parte, las estadísticas relacionadas con los convocados, que corresponden habitualmente a policías jubilados llamados a realizar trabajo administrativo u ocupar un determinado cargo, también muestran que la cantidad de mujeres es mínima con relación a los hombres, ya que ni siquiera llegan a la décima parte del total.

En cuanto a los efectivos que se desempeñan como instructores en la provincia, casi las tres cuartas partes corresponden a varones, situación que se repite en todas las delegaciones.

Si nos centramos en la escala jerárquica policial, lo primero que podemos señalar es que todos los cargos se nombran en género masculino: Comisario General, Comisario Inspector, etc. Y que si bien no nos fue posible acceder a los datos de los ascensos desagregados por sexo, pudimos observar que entre 2016 y 2018 ascendieron 36 efectivos al rango de mayor jerarquía dentro de la policía, todos varones, ya que solo en 2019 una mujer alcanzó esa jerarquía, convirtiéndose en la primera mujer ascendida a ese rango en la provincia.

Respecto de las entrevistas a informantes clave, nos permitieron observar que en su mayoría las opiniones coinciden en cuanto a las dificultades que encuentran las mujeres para desarrollarse en determinados ámbitos. Esta información se encuentra avalada por las estadísticas que presentamos en el caso de los instructores, donde se ve que son muy pocas las mujeres que se desempeñan en esta función y, que incluso cuando lo hacen, en ocasiones son discriminadas por los varones porque creen que por el hecho de ser mujeres no están capacitadas para enseñarles.

Si nos centramos en los ascensos, lo que relatan las mujeres con relación a que tienen mayor dificultad para ascender que los varones, ya sea porque no tienen el tiempo necesario para dedicarse porque cumplen múltiples roles, o porque siempre se favorece a los varones cuando se decide quién asciende, de igual forma se ve reflejado en las estadísticas, pues son muy pocas quienes llegan a cargos de jefatura. De hecho, como señalamos anteriormente, solo en 2019 una mujer llegó al rango de Comisaria General.

A través de las entrevistas a las mujeres policías pudimos conocer que la mayoría considera que ha sido discriminada por su condición de mujer, y que algunas incluso se han sentido maltratadas y/o acosadas por sus superiores.

Entre otras cosas, también nos fue posible saber que todas las mujeres policías entrevistadas coinciden en la importancia de incorporar la perspectiva de género en la institución policial, con el propósito de cambiar la visión patriarcal que se encuentra presente y que se visibiliza en el lenguaje, las actitudes, las prácticas, entre otros aspectos.

Lo señalado por las mujeres entrevistadas en el presente trabajo coincide con otras investigaciones que se han llevado a cabo en el contexto policial, tanto en el plano internacional como nacional, y que sugieren que las valoraciones diferenciales por género perduran a pesar de las disputas en el plano de los derechos sociales y laborales de las mujeres. Si bien ellas se han incorporado a las fuerzas de seguridad, se advierte que son muy pocas las que acceden a cargos de alto rango. De hecho, desde que las mujeres se incorporaron a las fuerzas de seguridad debieron pasar más de 60 años para que una de ellas accediera al grado máximo de la Policía Bonaerense, lo que marcó un hecho histórico en 2010.

Finalmente, nos parece importante destacar que lo que plantearon las mujeres en las entrevistas es una temática a la que cada vez se le da mayor importancia en nuestro país, lo que se refleja en varias iniciativas dirigidas a lograr una formación sólida con perspectiva de género en la institución policial, que permita crear conciencia en quienes tienen la importante tarea de garantizar la seguridad pública, para que valoren la importancia de prevenir y dar respuesta a toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres, tanto al interior de la propia institución como en su trabajo directo con la sociedad civil.

## **Conclusiones y aportes**

## Conclusiones

Luego de realizar un estudio descriptivo, analítico y crítico, y de acuerdo a los objetivos generales de la presente investigación, que consistieron en analizar desde la perspectiva de género la estructura organizacional del sistema policial, e indagar desde las experiencias y las prácticas profesionales que han tenido las mujeres, qué lugar han ocupado dentro de la estructura organizacional y cómo han vivido el proceso de la carrera policial, podemos concluir en las siguientes consideraciones:

La historia de la lucha de las mujeres por conquistar sus legítimos derechos es de larga data, aunque se inició con voces aisladas, que en numerosas ocasiones fueron silenciadas en forma violenta. Con el transcurso de los años cada vez se han ido sumando más manifestaciones hasta llegar a formar importantes movimientos cuyo objetivo es lograr que se reconozcan los derechos humanos de las mujeres.

Durante muchos años, la protección de los derechos de las mujeres se hizo estableciendo una distinción entre las esferas pública y privada. Así, las violencias ocurridas al interior del seno familiar no se consideraban vulneraciones de los derechos humanos. Fue recién a partir de los años '80 y '90 cuando el movimiento de defensa de los derechos de la mujer empezó a criticar esta interpretación, al considerar que perpetuaba las violaciones de los derechos de la mujer y que respondía a la preponderancia masculina.

Por consiguiente, hasta hace relativamente poco tiempo, la experiencia de las mujeres no se trataba adecuadamente en el marco de los derechos humanos. En este sentido, la labor de las activistas, los organismos de derechos humanos y los Estados ha sido crucial para lograr la ampliación y el ajuste del marco normativo a fin de incorporar los aspectos relacionados con las vulneraciones relativas al género y brindarles así una mayor protección a las mujeres.

Como pudimos observar a lo largo de este trabajo, las mujeres claramente han sido parte de este proceso que ha obligado a las mayorías a reconocer y aceptar la universalidad de los derechos humanos. En Argentina, ese reconocimiento, que ha tenido avances y retrocesos, se ha hecho visible con el voto femenino universal en 1947, con la patria potestad compartida en 1949 –luego abolida en 1955, restablecida en 1985 y sustituida por la responsabilidad coparental

igualitaria en 2015— y con el reconocimiento de los tratados de derechos humanos, a los que se les ha otorgado rango constitucional, entre otras importantes medidas.

Sin embargo, aún persisten instituciones fuertemente masculinizadas, lo que se puede observar no solo por el predominio numérico de hombres, sino también por la direccionalidad de las prácticas organizacionales, por la asignación de los cargos de responsabilidad y por la división interna del trabajo. Este es el caso de las instituciones policiales, que reciben a jóvenes de diferentes contextos culturales, con ideas y prácticas sociales arraigadas, y que ingresan en un nuevo espacio simbólico con códigos propios sobre el significado de ser mujer y ser varón. En este sentido, la educación con perspectiva de género es central en los procesos de instrucción policial, pues es desde la formación curricular donde se pueden operar cambios significativos.

Si bien es innegable que se ha logrado la conquista de algunos derechos, en un recorrido marcado por los desafíos que las mujeres han debido enfrentar para disolver el sometimiento padecido frente al sistema patriarcal, también es cierto que aún queda mucho camino por recorrer. En ese marco de luchas y logros surge la perspectiva de género —fundamental para pensarnos como una sociedad justa— para responder a la pregunta sobre quiénes somos y quiénes queremos ser, interrogante que determina la agenda de las problemáticas del pasado, del presente y del futuro de la ciudadanía, en vista de crear una comunidad igualitaria.

La perspectiva de género —como punto de vista crítico— nos permite observar y comprender que en la actualidad persiste un sistema de relaciones de poder que refleja y reproduce la ideología, la subjetividad, las valoraciones y la racionalidad de una masculinidad hegemónica. Y también nos brinda la posibilidad de imaginar y diseñar un sistema inclusivo de las experiencias, los intereses, las necesidades y las demandas de las mujeres, a partir del reconocimiento de la diversidad humana. La perspectiva o enfoque de género es una categoría de análisis de los hechos y las instituciones sociales que incide en el examen de las relaciones entre poder, sexo y género, sus distintas manifestaciones y los procesos a través de los cuales se originan, reproducen y transforman. Así, se incide en el análisis de las ideologías y las relaciones sociales inequitativas, el acceso o no a los recursos materiales y simbólicos de la sociedad o sus limitaciones y las jerarquías sociales en función del sexo-género de las personas. De esta forma, el enfoque de género proporciona una

nueva manera de descubrir y decodificar los significados de las diversas y complejas formas de interrelación humana, las relaciones de poder y sus distintas manifestaciones construidas culturalmente respecto de la diferencia sexual.

Para la comprensión del género como construcción sociocultural es necesario distinguir las distintas acepciones que el término contiene, así como otros conceptos que derivan de él. El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para las mujeres y los hombres. Como lo conocemos en la actualidad, este concepto surge desde el feminismo de los años sesenta y ochenta, particularmente desde las Ciencias Sociales para mostrar la necesidad de repensar las perspectivas de análisis como permeadas de una visión androcéntrica y patriarcal.

Como en el patriarcado la diferencia de género se presenta como base y fundamento de la discriminación que inspira su ideología, la violencia de género hunde sus raíces en la propia estructura del sistema patriarcal y puede presentarse en diferentes formas: física, sexual, económica, psicológica, entre otras.

Si bien existen formas de violencia que son visibles, como es el caso de la violencia física hacia las mujeres, que incluso puede terminar en femicidio, también existe la violencia simbólica, constituida por la emisión de mensajes, íconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación que naturalizan o justifican la subordinación y la violencia contra las mujeres en la sociedad. Este tipo de violencia muchas veces se utiliza de manera inconsciente como parte de la “normalidad” de la identidad cultural, de las tradiciones, o de las prácticas cotidianas.

En todas sus formas, la violencia de género es una violación a los derechos humanos que afecta por igual a las mujeres sin importar su clase social, su etnia, su religión, y se encuentra presente en el ámbito familiar, institucional y laboral.

Como un elemento analítico de esta situación de desigualdad surge la perspectiva de género, que empieza a utilizarse como un instrumento útil no solo para detectar situaciones de discriminación hacia las mujeres, sino también como un medio para lograr una transformación social, a través de la modificación de las condiciones que han permitido que se perpetúe la violencia de género en todas sus expresiones. Por esta razón, su campo de acción se amplía a todos los ámbitos

sociales, de forma que se logre desnaturalizar la visión patriarcal que perdura hasta los días de hoy, y que ha mantenido a las mujeres en una situación de inferioridad a través de la historia y que ha cobrado la vida de miles de mujeres.

Si bien aún falta mucho camino por recorrer para lograr acabar con la violencia en contra de la mujer en todas sus formas, los Estados así lo han reconocido y se han logrado importantes progresos en la elaboración y aprobación de normas internacionales y regionales, que han sido elevadas al rango constitucional en nuestro país. Además, existen leyes nacionales y provinciales en Argentina, elaboradas para combatir este flagelo.

En función de los objetivos del presente trabajo, además de indagar acerca del camino recorrido por las mujeres de todo el mundo y particularmente de Argentina en la lucha por el reconocimiento de sus derechos humanos, hasta llegar categoría de análisis denominada perspectiva de género, también nos enfocamos en las reformas policiales de nuestro país, y en un espacio fuertemente masculinizado, en el que es claramente visible la presencia de este sistema patriarcal: las instituciones policiales, y en las medidas que se han comenzado a implementar en pos de la igualdad entre hombres y mujeres.

Como pudimos conocer, el proceso de reforma policial en Argentina significó que las provincias tuvieran que redefinir la política de seguridad sustentándose en una nueva concepción de la función policial. En el caso de Mendoza, en 1999 se dictaron las leyes N°6721 y N°6722, lo que implicó una profunda reforma en el tema de la Seguridad Pública de la provincia. Así, con la ley N°6.721 se sentaron las bases jurídicas, políticas e institucionales del Sistema Provincial de Seguridad Pública, como también las pautas para su organización y funcionamiento. Y, con la ley N°6.722 se organizó el Régimen Policial en la provincia, en el que se define la función policial, la forma de adquisición del estado policial, la jerarquización en la institución, las promociones, la capacitación de la Policía de Mendoza, entre otros importantes aspectos. Y, con respecto a capacitación, pudimos conocer que por Resolución N°365-S/2012, es el Instituto Universitario de Seguridad Pública el encargado de brindarla.

También pudimos observar que, con el propósito de brindar preparación a los funcionarios policiales en el asesoramiento y asistencia a las víctimas en los casos



de violencia de género, y de contrarrestar los estereotipos y lograr un mayor acercamiento a la equidad de género, en Argentina se han implementado importantes iniciativas. En el caso específico de la provincia de Mendoza, en 2020, se dio formal inicio del Observatorio de Perspectiva de Género en la Sede Central del Instituto Universitario de Seguridad Pública, que será una usina para la creación de políticas públicas en materia de igualdad, equidad y paridad de género dentro de las fuerzas de seguridad, y también se puso en marcha una Diplomatura en Perspectiva de género en Seguridad y Justicia, que será una formación permanente de posgrado que ofrece el Instituto Universitario de Seguridad Pública.

Todas estas iniciativas se encuentran dirigidas a lograr una formación sólida con perspectiva de género que permita formar policías adecuadamente preparados para enfrentar situaciones cotidianas de violencia de género, con las que por su profesión tienen un estrecho vínculo, y que los ubica en un lugar privilegiado para conocer y colaborar con esta problemática, dar cuenta de ello a otros actores institucionales e incidir positivamente a favor de los cambios hacia la igualdad y la equidad. Y además, buscan crear conciencia en quienes tienen la importante función de garantizar la seguridad pública, de la importancia de prevenir y dar respuesta a toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres, tanto al interior de la propia Institución como en su trabajo directo con la sociedad.

Ahora bien, para poder comprobar los supuestos teóricos que nos planteamos en el presente trabajo, realizamos un trabajo de campo, en el que recurrimos a fuentes secundarias y primarias. En este sentido, pudimos observar que los datos estadísticos que obtuvimos de las fuentes secundarias reflejan que la estructura organizacional de la carrera policial se encuentra atravesada por el sistema patriarcal. Esto se puede notar en la cantidad de varones de la institución que es más del doble que el de mujeres, en el bajo porcentaje de mujeres convocadas a trabajar tras su jubilación en relación con los varones, en el género masculino que se utiliza para nombrar los cargos dentro de la escala jerárquica, en el bajo porcentaje de mujeres que se desempeñan como instructoras y especialmente en el número de mujeres que llegan a los puestos de mayor jerarquía dentro de la institución policial.

Por otra parte, el análisis de los datos primarios –obtenidos a través de entrevistas a informantes clave– nos permitió comprobar que las experiencias y las prácticas profesionales que han tenido las mujeres muestran que han sentido cómo

el sistema patriarcal ha estado presente a lo largo del desarrollo de sus carreras profesionales, lo que se ha visto reflejado en el lenguaje, las actitudes y las prácticas discriminatorias por el hecho de ser mujeres.

De lo expuesto, podemos afirmar entonces que se confirmaron todos nuestros supuestos teóricos que en síntesis señalan que la institución policial se ha visto atravesada por el sistema patriarcal. Por ello, es necesario que se sigan generando iniciativas destinadas a modificar esta visión androcéntrica, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, como expresión no solamente de buenas prácticas, sino de la justicia en el sentido de eliminar toda forma de discriminación.

## **Aportes**

Creemos que la principal contribución de este trabajo es que pone el foco en un tema tan esencial como es el de la perspectiva de género en la institución policial. En este sentido, esta investigación aporta un material que puede resultar de gran utilidad para demostrar la necesidad de continuar generando políticas públicas tendientes a lograr el respeto de los derechos humanos de las mujeres.

Con la realización de este trabajo se dio voz a las mujeres que trabajan en la institución policial, lo que permitió analizar sus experiencias y prácticas en diferentes niveles jerárquicos, y así conocer sus trayectorias personales y profesionales, y poner en valor sus perspectivas en cuanto a la perspectiva de género.

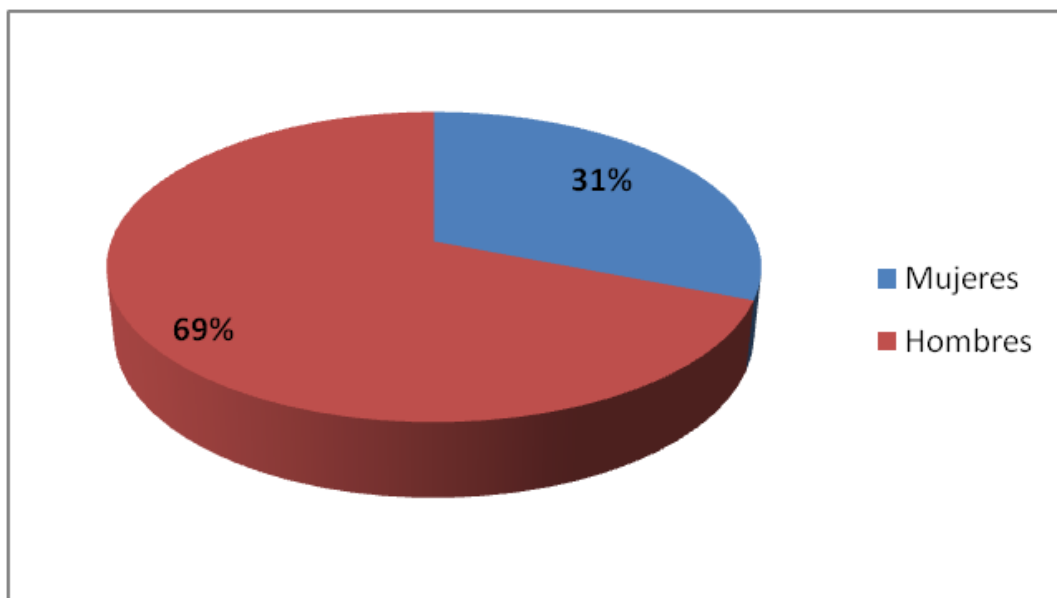
Que se garanticen de manera efectiva los derechos humanos de la mujer exige necesariamente comprender todas las estructuras sociales subyacentes y las relaciones de poder que definen e influyen en la capacidad de las mujeres para gozar de sus derechos humanos. Esas estructuras de poder afectan a todos los aspectos de la vida, desde la legislación hasta las políticas económicas y sociales, la familia y la comunidad. Para lograr un cambio real, entre otras cosas, es necesario conocer desde las propias mujeres cómo viven y sienten sus experiencias laborales, como es el caso de esta investigación enfocada en las mujeres policías.

## **Anexos**

**Anexo I. Fuentes secundarias. Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación en el año 2021**

<b>Cantidad y porcentaje de efectivos policiales en la provincia de Mendoza</b>		
	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	2.877	31%
Hombres	6.385	69%
Total	9.262	100%

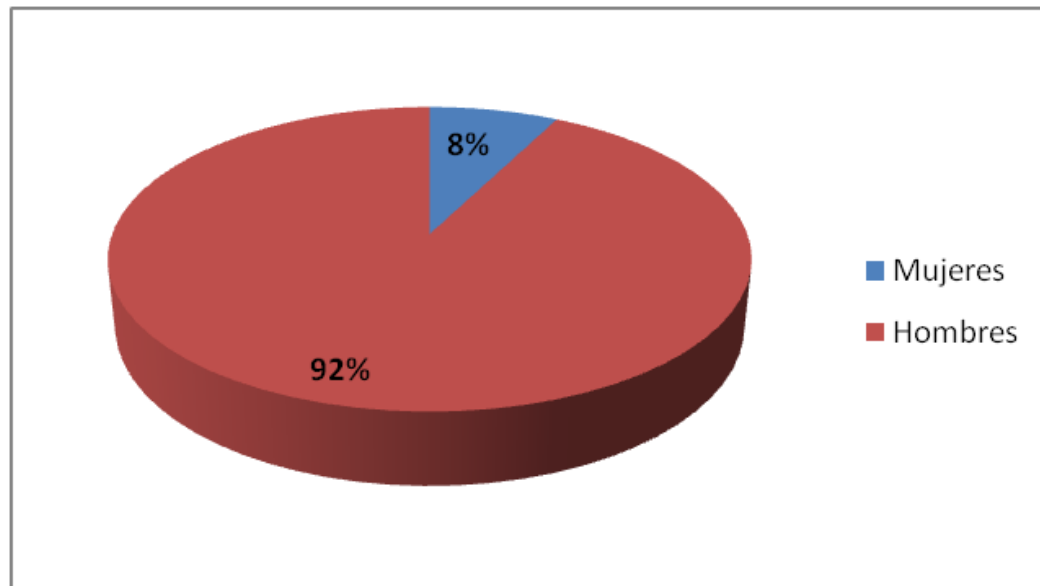
Grafico 1. Porcentaje de hombres y mujeres policías en la provincia de Mendoza



Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021

Cantidad y porcentaje de convocados en la provincia de Mendoza		
	Número	Porcentaje
Mujeres	7	8%
Hombres	85	92%
Total	92	100%

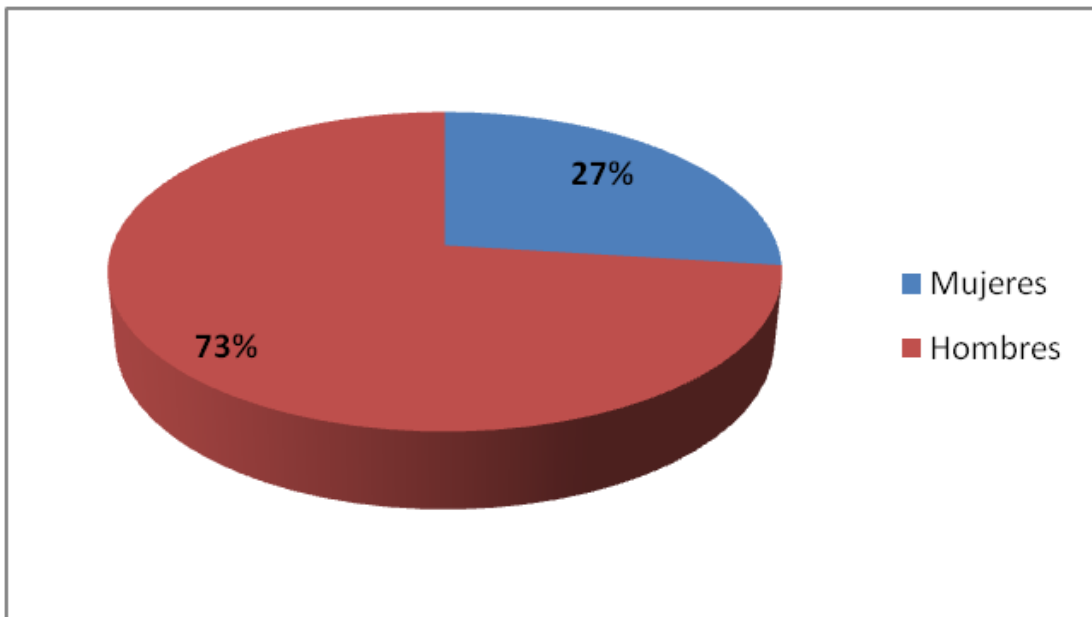
Gráfico 2. Personal convocado en la provincia de Mendoza



Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021

Cantidad y porcentaje de instructores en la provincia de Mendoza		
	Número	Porcentaje
Mujeres	17	27%
Hombres	46	73%
Total	63	100%

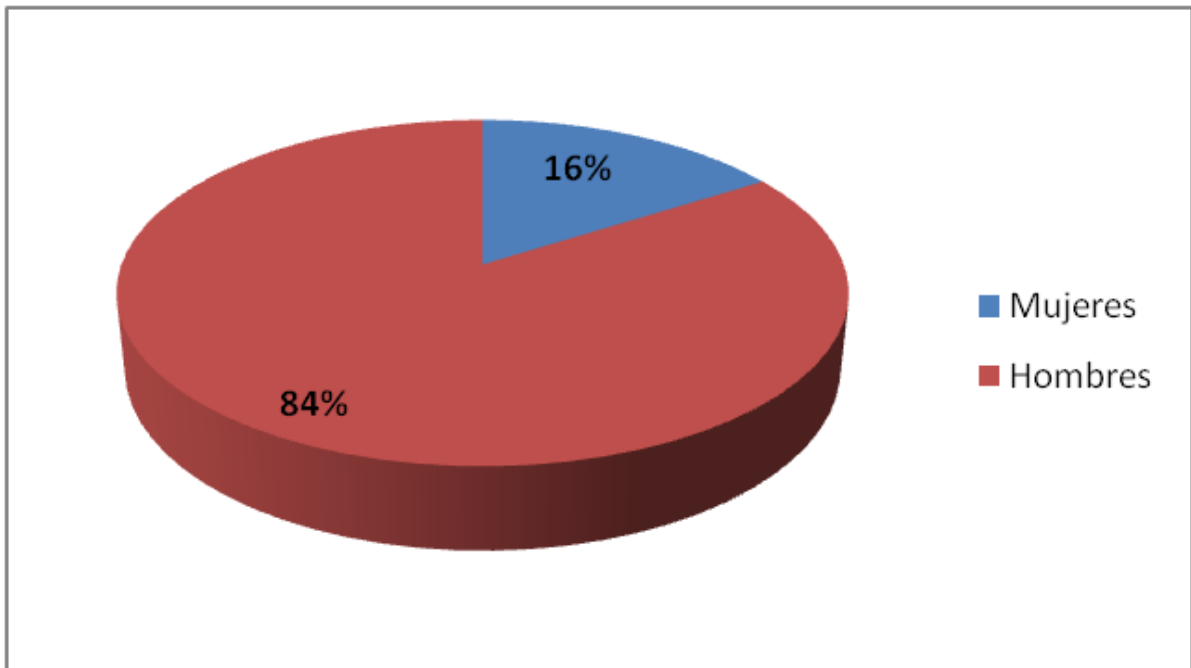
Gráfico 3. Porcentaje de hombres y mujeres instructores en la provincia de Mendoza



Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021

<b>Cantidad y porcentaje de instructores en Gran Mendoza Sede Central</b>		
	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	3	16%
Hombres	16	84%
Total	19	100%

Gráfico 4. Porcentaje de mujeres y hombres instructores en Central Gran Mendoza

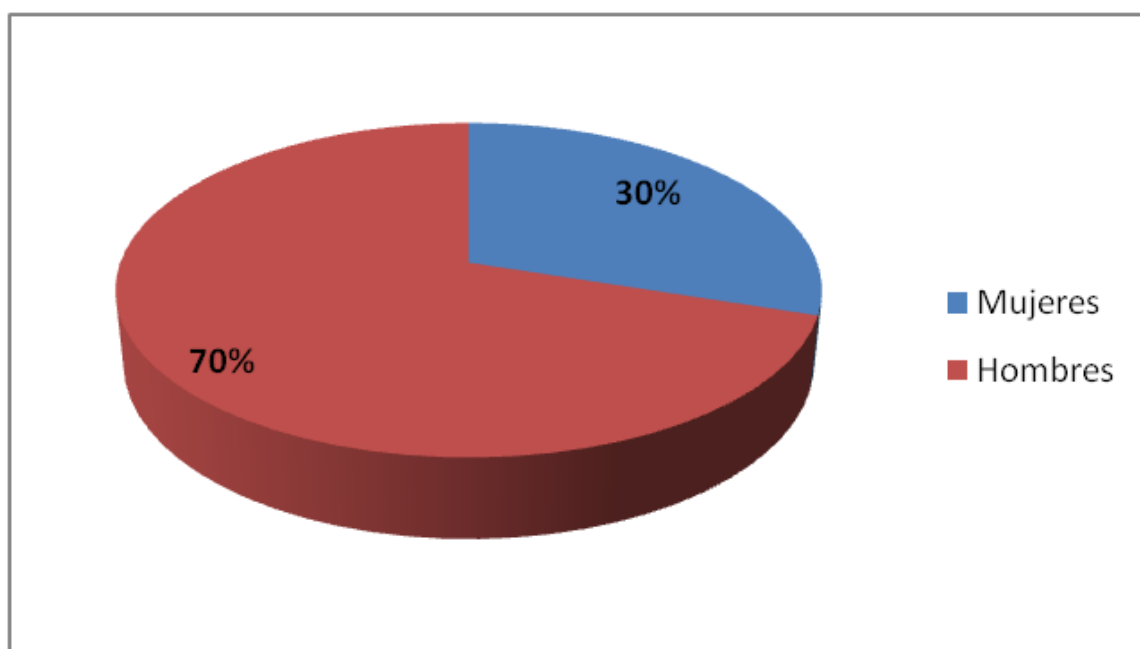


Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021



Cantidad y porcentaje de instructores en Valle de Uco		
	Número	Porcentaje
Mujeres	3	30%
Hombres	7	70%
Total	10	100%

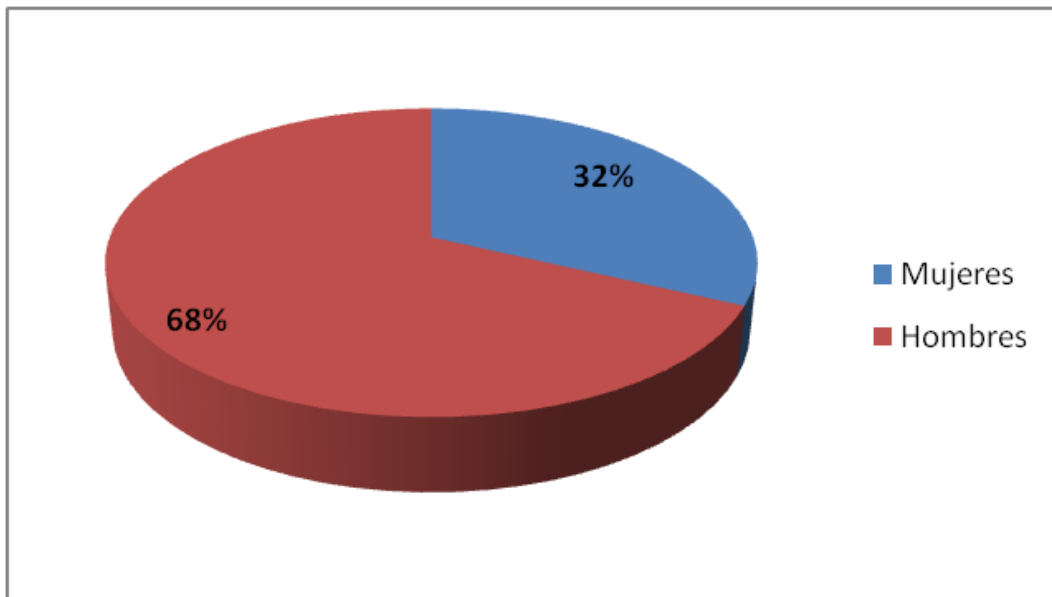
Gráfico 5. Porcentaje de hombres y mujeres instructores en Valle de Uco



Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021

Cantidad y porcentaje de instructores en Zona Sur		
	Número	Porcentaje
Mujeres	6	32%
Hombres	13	68%
Total	19	100%

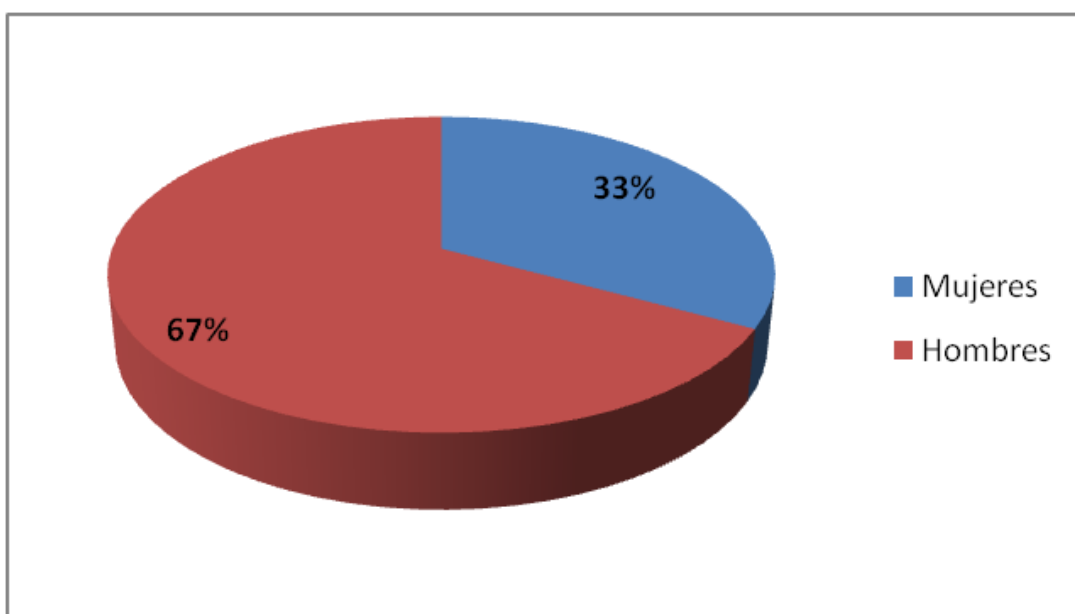
Gráfico 6. Porcentaje de hombres y mujeres instructores en Zona Sur



Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021

Cantidad y porcentaje de instructores en Zona Este		
	Número	Porcentaje
Mujeres	5	33%
Hombres	10	67%
Total	15	100%

Gráfico 7. Porcentaje de hombres y mujeres instructores en Zona Este



Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021

## Estadísticas de jerarquías correspondientes a los años 2015, 2016, 2017 y 2018

<b>JERARQUIA</b>				
<b>DETALLE</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
01-Comisario General	0	3	31	2
02-Comisario Inspector	0	0	7	2
03-Comisario	4	6	15	8
04-Subcomisario	4	6	15	10
05-Oficial Principal	1	9	23	23
06-Oficial Inspector	9	20	33	31
08-Oficial Ayudante	22	28	29	16
09-Oficial Subayudante	0	0	1	4
10-Oficial Auxiliar Mayor	0	1	9	6
11-Oficial Auxiliar 1º	7	23	41	46
12-Oficial Auxiliar	55	99	125	102
13-Sargento Mayor	1	1	4	0
14-Sargento Principal	0	0	2	6
15-Sargento Ayudante	3	3	5	10
16-Sargento 1º	2	3	15	10
17-Sargento	4	6	8	11
18-Cabo 1º	1	5	7	5
19-Cabo	11	14	10	8
20-Agente	11	8	5	6
<b>Total general</b>	<b>135</b>	<b>235</b>	<b>385</b>	<b>306</b>
<b>Cantidad de Efectivos Policiales P.P.</b>	<b>9110</b>	<b>9372</b>	<b>9228</b>	
<b>Porcentaje Personal con Sumario</b>	<b>1,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>4,2%</b>	

Fuente: Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación, 2021

## **Anexo II. Guía de entrevista mujeres policías**

Buenas tardes, estamos realizando nuestra tesina titulada “Perspectiva de género: la mirada de las mujeres de la Policía de Mendoza”, para lo cual agradeceríamos que responda las siguientes preguntas sin ningún compromiso.

### **Estructura organizacional y funciones**

1. ¿Qué cargo ocupa actualmente dentro de la Policía de Mendoza?
2. ¿Cuántos años hace que trabaja en la Policía de Mendoza?
3. A lo largo de su carrera, ¿cuántas veces ha ascendido en la estructura policial?
4. ¿En cuántas autopropuestas se ha presentado durante estos años?
5. ¿Considera que ha sido equitativa la forma en que ha ascendido a lo largo de su carrera policial?

### **Conocimiento con respecto al tema:**

6. ¿Qué le parece la decisión política de incorporar la perspectiva de género en la institución policial?
7. ¿Conoce los cambios que se están llevando a cabo en la institución policial con relación a la incorporación de la perspectiva de género? ¿Qué piensa al respecto?

### **Formas de sentir:**

8. ¿Cómo ha vivido y cómo ha sentido las prácticas policiales durante su trayectoria en la institución en relación a los varones?
9. ¿Cuáles son los problemas específicos a los cuales se enfrentan las mujeres durante su trayectoria policial?
10. ¿Piensa que la institución policial le ha facilitado o le ha obstaculizado su carrera policial considerando la multiplicidad de roles que cumplen las mujeres? ¿Por qué?
11. ¿Siente que ha sido discriminada por su condición de mujer? ¿Podría explicar en qué tipo de prácticas se ha visibilizado esta discriminación?

Muchas gracias por su tiempo y disposición para respondernos

## Bibliografía general y temática

- AGRA, M. (1999). Feminismo e ilustración: Resignificación y emancipación. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, N°33, pp. 321-325
- AGUADO, A. (2005). Ciudadanía, mujeres y democracia. *Historia Constitucional (revista electrónica)*, N°6, pp. 12-28
- AGUILAR BARRIGA, N. (2020). Una aproximación teórica a las olas del feminismo: la cuarta ola. *Femeris*, Vol. 5, N° 2, pp. 121-146
- AGUILAR GARCÍA, T. (2018). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Errancia Litorales*, 7(7), pp. 1-1
- ALONSO, J. y GARROTE, E. (2009). Reflexiones y conceptos en torno a las políticas de formación policial de la República Argentina. *Cuadernos de Seguridad*, 11, Consejo de Seguridad Interior. Recuperado de: [https://escueladepersonalsubalterno.files.wordpress.com/2012/09/11\\_alonso\\_garrote.pdf](https://escueladepersonalsubalterno.files.wordpress.com/2012/09/11_alonso_garrote.pdf)
- AMORÓS, C. y DE MIGUEL, A. (Eds.), (2005). Teoría feminista: De la Ilustración a la globalización. Madrid: Minerva Ediciones, S.L.
- BARKER, G.; RICARDO, C. y NASCIMENTO, M. (2007). Cómo hacer participar a los hombres y los niños en la lucha contra la inequidad de género en el ámbito de la salud. Algunos datos probatorios obtenidos de los programas de intervención. Instituto Promundo y UNFPA. Recuperado de: <https://www.who.int/gender/documents/Men-SPAN.pdf?ua=1>
- BARON, R. y BYRNE, D. (1998). *Psicología Social*. Madrid: Prentice Hall
- BARRANCOS, D. (2014). Los caminos del feminismo en la Argentina: historia y derivas. *Voces en el Fénix* N° 32, pp. 6-13
- BARRENECHE, O. y GALEANO, D. (2008). Notas sobre las reformas policiales en la Argentina, siglos XIX y XX. *Cuadernos de Seguridad* N°8, pp. 73-112

- BASTICK, M. (2011). Guía de autoevaluación de género para la policía, las fuerzas armadas y el sector de justicia. Ginebra: DCAF. Recuperado de: [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/ESP\\_Guide%20de%20Autoevaluaci%C3%B3n%20de%20G%C3%A9nero.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/ESP_Guide%20de%20Autoevaluaci%C3%B3n%20de%20G%C3%A9nero.pdf)
- Beltrán, E., Maquieira, Álvarez, S. y Sánchez, C. (2001). *Feminismo: debate teórico contemporáneo*. Madrid: Alianza Editorial
- BENAVENTE, M. y VALDÉS, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf)
- BODELÓN, E. (2014). Violencia institucional y violencia de género. *Revistas de la Universidad de Granada*, Vol. 48, pp. 131-155. Recuperado de: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/2783/2900#>
- BONILLA, A. (1998). Los roles de género, pp. 207-236. En J. Fernández (coord). *Género y Sociedad*. Madrid: Pirámide
- BOSCH, E.; FERRER, V. y ALZAMORA, A. (2006). *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Libros de la Revista Anthropos
- BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama. Recuperado de: <http://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf>
- CALANDRÓN, S. y GALEANO, D. (2013a). Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad. *Cuestiones de Sociología*, N°9, pp.199-202
- CALANDRÓN, S. y GALEANO, D. (2013b). La ‘Brigada Femenina’. Incorporación de mujeres a la Policía de la Provincia de Buenos Aires (1947-1955). En Salvatore, R. y Barreneche, O. (eds.). *El delito y el orden en perspectiva histórica*. Rosario: Prohistoria, pp. 167-186
- CALANDRÓN, S. (2019). Minutas luchadoras: género y políticas públicas en estudios empíricos sobre las fuerzas policiales argentinas. *Revista Sudamérica* N° 11, pp. 17-35. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de La Plata - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas – Argentina

- CENTRO DE ESTUDIOS LEGALES Y SOCIALES (1999). *Derechos humanos en la Argentina. Informe anual enero-diciembre 1998*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires.
- CENTRO DE INFORMACIÓN JUDICIAL (2018). Programa de formación policial con perspectiva de género. Recuperado de: <https://www.cij.gov.ar/nota-32965-Programa-de-formaci-n-policial-con-perspectiva-de-g-nero.html>
- COBLER MARTÍNEZ, E. (2014). El Trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, marzo 2014, 106-129.
- COBO, R. (2003). Democracia paritaria y radicalización de la igualdad. Seminario “Balance y perspectivas de los estudios de las mujeres y del género”, Madrid, Instituto de la Mujer, pp. 59-71.
- COBO, R. (2019). La cuarta ola feminista y la violencia sexual. *Revista Interuniversitaria de cultura Paradigma*, pp. 134-138
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2016). Territorio e igualdad: planificación del desarrollo con perspectivas de género. Manuales de la CEPAL N°4. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Recuperado de: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40665/1/S1601000\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40665/1/S1601000_es.pdf)
- CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA, Ley 24.430/1994. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- CONTRERAS, Graciela (2009): Sexismo en educación, pp. 294-298 En: Gamba, Susana y otras (eds.), *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos
- CONSEJO DE EUROPA (1999). Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS), (versión español e inglés). Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, N°28, Madrid
- CRENES, M. (2003). Mujeres. Curiosidades y anécdotas. *Revista Española de Divulgación Egipológica*, Año VII, 3, pp. 10-21
- DAVERIO, A. (2009). Exploraciones en torno a la integración de las mujeres y las relaciones de género en instituciones policiales. *Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales*, N°4, pp. 1-9. Recuperado de: <https://static.ides.org.ar/archivo/www/2012/04/artic242.pdf>



- DAVERIO, A. (2018). *Las jefas. Género y poder en la policía de la provincia de Buenos Aires* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de General Sarmiento
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Recuperado de: [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- DE LAS HERAS, S. (2008). Una aproximación a las teorías feministas. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, N°9, pp. 45-82
- DELEIS, M., DE TITTO, R. y ARGUINDEGUY, D. (2001). *Mujeres de la Política Argentina*. Buenos Aires: Aguilar
- DE MIGUEL, A. (2011). Los feminismos a través de la Historia. *Mujeres en red, el periódico feminista*. Edición virtual realizada por Demófilo, pp. 1-40. Recuperado de: <https://web.ua.es/es/sedealicante/documentos/programa-de-actividades/2018-2019/los-feminismos-a-traves-de-la-historia.pdf>
- DESCHNER, F. (2001). *Historia Sexual del Cristianismo*. Zaragoza: Yalde
- DÍAZ LANGOU, G.; DE LEÓN, G.; FLORITO, J.; CARO SACHETTI, F.; BIONDI RODRÍGUEZ, A. Y KARCZMARCZYK, M. (2019). *El género del trabajo: entre la casa, el sueldo y los derechos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CIPPEC
- DOMÍNGUEZ, Héctor (2013). *De la sensualidad a la violencia de género. La modernidad y la nación en las representaciones de la masculinidad en el México contemporáneo*. México: Publicaciones de la Casa Chata
- DOZ COSTA, Josefina (2010). Violencia institucional y cultura política. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy, Argentina*, N°38, pp. 145-168. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/185/18516804010.pdf>
- DUARTE, J. y GARCÍA-HORTA, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, N° 18, pp. 107-158. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4763/476350095006/html/index.html>
- DURAO, S. (2004), Cuando as mujeres concorrem e entram na policia;a optica etnográfica. *Etnográfica*, VIII (1), pp.57-78.

- ESPINO, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad* N° 232, marzo-abril, pp. 86-102. Recuperado de: [https://nuso.org/media/articles/downloads/3764\\_1.pdf](https://nuso.org/media/articles/downloads/3764_1.pdf)
- FERNÁNDEZ, E. (2006). Mujer e Islam. *Corriente Alterna*, N°. 43, pp. 1-6
- FERNÁNDEZ, A. (2012). La violencia en el lenguaje o el lenguaje que violenta. Equidad de género y lenguaje. México: UAM/ITACA
- FONTENLA, M. (2008). Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Buenos Aires: Biblos
- FRASER, N. (2008), “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”, *Revista de Trabajo*, Año 4 N° 6. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/ceqiot/08ago-dic\\_fraser.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/ceqiot/08ago-dic_fraser.pdf)
- FREDERIC, S., Galvani, M., Zucal, J. y Renoldi, B. (Comp.) (2014). *De armas llevar: estudios socio antropológicos de los quehaceres de policías y de las fuerzas de seguridad*. La Plata: Ediciones EPC
- FUNDACIÓN VIVES SURIÁ (Comp.) (2010). Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado. Caracas: Fundación Editorial El perro y la rana. Recuperado de: [http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf\\_138.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf)
- GAMBA, S. y DIZ, T. (2007). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos
- GARCÍA, M.; JIMÉNEZ, M. y MARTÍNEZ, E. (2005). *Políticas de investigación en salud. Guía de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género*. Andalucía: Observatorio de Salud de la Mujer. Recuperado de: [https://www.msbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/PROPUESTA\\_DE\\_GUIA\\_NIVEL\\_POLITICAS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_EN\\_SALUD.pdf](https://www.msbs.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/PROPUESTA_DE_GUIA_NIVEL_POLITICAS_DE_INVESTIGACION_EN_SALUD.pdf)
- GARCÍA-PEÑA, A. (2016). De la historia de las mujeres a la historia del género. *Contribuciones desde Coatepec*, N°31, pp. 1-7. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/281/28150017004/html/index.html>
- GILBERTI, E. Y FERNÁNDEZ, A. (1990). La mujer y la violencia invisible. Buenos Aires: Sudamericana
- GONZÁLEZ GARCÍA, M. (2017). Breve recorrido por la historia del Feminismo. *Historia Agenda*, pp. 106-113

- GONZÁLEZ PÉREZ, T. (2010). Desigualdad, mujeres y religión. Sesgos de género en las representaciones culturales religiosas. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia* N° 5, pp. 467-505
- GORRI, P. y AIDAR, V. (2003). La profesionalización de la policía: implementación de nuevas herramientas en la provincia de Mendoza y San Luis. Recuperado de: <http://cdi.mecon.gov.ar/bases/docelec/mu1790.pdf>
- HARO, M. (2011). Subversión poética, subversión política: Safo de Lesbos desde la teoría feminista. *Revista destiempos* N° 28, pp. 67-77
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, M. (2014). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana
- HERNÁNDEZ, E. (19 de junio de 2018). Policías deberán capacitarse en perspectiva de género para los ascensos. Recuperado de: <https://www.eldiariodemadryn.com/2018/06/policias-deberan-capacitarse-en-perspectiva-de-genero-para-los-ascensos/>
- HUGGINS, M. (2005). Género, políticas públicas y promoción de la calidad de vida. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis). Recuperado de: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/03829.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, LA XENOFOBIA Y EL RACISMO (2018). Estereotipos de género en la infancia. Recuperado de: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2018/07/Infancia-Interactivo-21-5-18.pdf>
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Recuperado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100973.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf)
- ISOARDI, M. (2018). La re-construcción de la identidad femenina dentro de la policía de seguridad aeroportuaria. *Diagnosis* N° 15 - Segundo Semestre, pp. . Recuperado de: <http://www.revistadiagnosis.org.ar/index.php/diagnosis/article/view/209>
- JUÁREZ ARISTONDO, R. (2007). *Análisis de la labor sobre equidad de género en la Policía Nacional Civil* (tesis de grado). Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\\_6759.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6759.pdf)

- KORNBLIT, A. (2004) Metodologías cualitativas en ciencias sociales: modelos y procedimientos de análisis. Buenos Aires: Editorial Biblos
- LAGARDE, M. (1996). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. España: horas y HORAS. Recuperado de: [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08\\_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde\\_Genero.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf)
- LEGAY, P. (2011). Aproximación a la historia de la mujer como trabajadora policial de la provincia de Mendoza. *Revista Melibea*, Vol. 5, pp. 87 - 100
- LERNER, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Editorial Crítica, S.A.
- LEY 23.179/1985. Convención Internacional sobre todo tipo de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW). Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley23179\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley23179_0.pdf)
- LEY 24.632/1996. Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia hacia la Mujer. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36208/norma.htm>
- LEY 26.485/2009. Ley de Protección Integral a las Mujeres. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>
- LEY 8.226/2010. Adhesión provincial a la Ley Nacional 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/8226-local-mendoza-adhesion-provincial-ley-nacional-26485-proteccion-integral-para-prevenir-sancionar-erradicar-violencia-contra-mujeres-lpm0008226-2010-11-16/123456789-0abc-defg-622-8000mvoorpyel>
- LEY XIX-78/2018. Recuperado de: <http://www.legischubut.gov.ar/hl/digesto/lxl/XIX-78.html>
- LEY 14.876, modificatoria artículo 202. Recuperado de: [https://leyes-ar.com/perspectiva\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_formacion\\_policial\\_buenos\\_aires/download.htm](https://leyes-ar.com/perspectiva_de_genero_en_la_formacion_policial_buenos_aires/download.htm)
- LÓPEZ MÉNDEZ, I. (2016). Género en las Políticas de Seguridad La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe. Documentos de Trabajo Nº 41 Serie Guías y Manuales Área Seguridad Ciudadana. Madrid: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A. Recuperado de: [http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS\\_f.pdf](http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf)

- MARTÍN, A. (2006). Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales. Madrid: Cátedra
- MEJÍA, L. (2012). La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *Revista IIDH*: Edición especial sobre el XXX Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos, N°56. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), pp. 189-213. Recuperado de: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-instituto-interamericano-dh/article/view/8476/7573>
- MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (2016). Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado. Recuperado de: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/mimp\\_violencia\\_basada\\_en\\_genero\\_marco\\_conceptual\\_para\\_las\\_politicas\\_publicas\\_y\\_la\\_accion\\_del\\_estado.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/mimp_violencia_basada_en_genero_marco_conceptual_para_las_politicas_publicas_y_la_accion_del_estado.pdf)
- MIRANDA-NOVOA, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Díkaion*, Vol.21 N° 2, pp. 337-356. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dika/v21n2/v21n2a02.pdf>
- MIYARES, A. (1999). 1848: El manifiesto de Seneca Falls. *Revista Leviatán*, N° 75, pp. 135-158
- MOHANTY, C. (1988) Under Western eyes: Feminist scholarship and colonial discourse. *Feminist Review* 30, Autumn: 65-88. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1057/fr.1988.42>
- MOLYNEUX, M. (2010). Justicia de género en la región de América Latina y el Caribe. *Stud. hist., H.<sup>a</sup> cont.*, N°28, pp. 181-211. Recuperado de: <https://www.gcedclearinghouse.org/sites/default/files/resources/170070spa.pdf>
- MONEY, J. y TUCKER, P. (1978). *Asignaturas sexuales*, Barcelona: A.T.E
- MOSER, C. (1995) Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Red entre Mujeres/ Flora Tristán. Lima.
- NACIONES UNIDAS (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos, Estudio del Secretario General de las Naciones Unidas. New York: Naciones Unidas. Recuperado de: [https://www.un.org/womenwatch/daw//public/VAW\\_Study/VAW-Spanish.pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw//public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf)

- OLYMPE DE GOUGES (1791). Los derechos de la mujer y de la ciudadana. Recuperado de: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-derechos-de-la-mujer-y-de-la-ciudadana.pdf>
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (2014). Guía para la aplicación de la Convención Interamericana sobre la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Recuperado de: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/bdp-guiaaplicacion-web-es.pdf>
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (s.f.). Igualdad de género. Recuperado de: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2020). Género. Recuperado de: <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- PASTOR CARBALLO, R. (1994). Realidad, símbolo y discriminación: la violencia en la construcción de una imagen de mujer. *Asparkía. Investigació Feminista*, (4), pp. 67-77. Recuperado de <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/asparkia/article/view/1069>
- PERELMAN, M. y TUFRÓ, M. (2017). Violencia institucional: tensiones actuales de una categoría política central. *Centro de Estudios legales y sociales (CELS)*, pp. 1-19. Recuperado de: [https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2016/11/Violencia-institucional\\_Perelman\\_Tufro.pdf](https://www.cels.org.ar/web/wp-content/uploads/2016/11/Violencia-institucional_Perelman_Tufro.pdf)
- PÉREZ GARZÓN, J. (2018). Historia del feminismo. Madrid: CATARATA
- POOLE, L. (2013). Génesis de la Convención de Belém do Pará: Educar y promover el rechazo a la violencia. *Milenio*, Suplemento Especial Todas (28 de octubre de 2013). INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES DE MÉXICO (INMUJERES). Recuperado de: [http://www.oas.org/es/CIM/docs/Poole\\_Todas.pdf](http://www.oas.org/es/CIM/docs/Poole_Todas.pdf)
- POSTIGLIONE, M. (2019). Análisis de la sentencia del caso de Lucía Pérez (Tribunal en lo Criminal N°1 de Mar del Plata, Causa N°4974, 26/11/18) desde una perspectiva de género. Sistema Argentino de Información Jurídica
- PRENSA GOBIERNO DE MENDOZA (3 de enero de 2019). Mendoza tiene la primera comisaria general en la Policía. Recuperado de: <http://www.prensa.mendoza.gov.ar/mendoza-tiene-a-la-primera-mujer-comisario-general-en-la-policia/>

- PRENSA UNCUYO (17 de agosto de 2020). Mendoza ahora tiene un Observatorio policial con Perspectiva de Género. Recuperado de: <http://www.universidad.com.ar/inauguraron-el-observatorio-de-perspectiva-de-genero-en-el-iusp>
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2008). Estrategia de igualdad de género 2008–2011: Empoderadas e Iguales. Recuperado de: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/womens-empowerment/gender-equality-strategy-2008-2011.html>
- RETAMOZO, M. (2014). ¿Cómo hacer un proyecto de tesis doctoral en Ciencias Sociales? *Ciencia, Docencia y Tecnología*, (48):173-202. Recuperado el 29 de junio de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/145/14531006007.pdf>
- RIGHINI, F. (2007). Las Reformas Policiales en Argentina: Política, Gobierno y el desafío de la Modernización de la Seguridad Ciudadana (Tesis de Maestría). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0463\\_RighiniF.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0463_RighiniF.pdf)
- RODRÍGUEZ, F. (2017). *Mujeres policías de Córdoba: entre jerarquías, el mando y la autoridad*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María. Recuperado de: [http://biblio.unvm.edu.ar/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=1440](http://biblio.unvm.edu.ar/opac_css/doc_num.php?explnum_id=1440)
- RODRÍGUEZ, F. y GOLDIN, D. (2017). Institución e identidad policial: problematizaciones desde los abordajes. I Jornadas de estudios sociales sobre delito, violencia y policía, 20 y 21 de abril de 2017, La Plata y Quilmes, Argentina. La seguridad en cuestión. EN: *Actas publicadas*, 2017. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Recuperado de: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.10384/ev.10384.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10384/ev.10384.pdf)
- RODRÍGUEZ SIU, L. (2015). La perspectiva de género como aporte del feminismo para el análisis del derecho y su reconstrucción: el caso de la violencia de género (Tesis doctoral). Universidad Carlos III, Madrid, España.
- RUIZ, B. (2015). Desuniformando marcas de género en la Policía Bonaerense. El caso de la Ciudad de La Plata. Universidad Nacional de La Plata [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/62793/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/62793/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- RUÍZ, M. (2014). La formación de las fuerzas de seguridad y policiales bajo el paradigma de la Seguridad Ciudadana: un desafío educativo nacional y regional. *Estudios e Investigaciones*, Año 5 N°5, pp. 122-133.
- SAGREDO, J. (2012). Control Interno en la Policía de Mendoza. Un estudio de caso: La Inspección General de Seguridad, período 2008-2010 (Tesis de grado). Universidad Nacional de Cuyo. Recuperado de: [https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos\\_digitales/6077/tesis-fcpys-sagredo.pdf](https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos_digitales/6077/tesis-fcpys-sagredo.pdf)
- SCOTT, J. (2013). El género: una categoría útil para el análisis histórico, en M. Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, pp. 265-302. México: PUEG-UNAM. Recuperado de: <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>
- SCHNEIDER, E. (2010). La violencia de lo privado, pp. 43-56. En K. Abramson y J. Di Corleto (Comp.). *Justicia, género y violencia*. Buenos Aires: Librería Ediciones
- SEGATO, R. (2003). Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes
- SIMÓN, F. (2000). *El Proceso de Reestructuración de la Institución Policial en la Provincia de Mendoza*. Mendoza: S/D
- SIMÓN, F. (2001). *El proceso de reestructuración de la institución policial: Hacia una redefinición del rol de las instituciones policiales en el marco de los nuevos sistemas de seguridad pública*. Mendoza: S/D
- SUAREZ DE GARAY, M. (2003), De estómago, de cabeza y de corazón: un acercamiento antropológico a los mundos de vida de los policías en Guadalajara, México, (Tesis doctoral) ,Universitat Autònoma de Barcelona, Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2003/tdx-1015103-143440/mesg1de2.pdf>
- TENA GUERRERO, O. (2018). Experiencias de formación policial en fuerzas de seguridad argentinas. *Diálogos sobre Educación*, año 9 N°17 julio-diciembre, pp. 1-14. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/dsetaie/v9n17/2007-2171-dsetaie-9-17-00006.pdf>
- TRISTÁN, F. (2003). *Feminismo y socialismo. Antología*. Madrid: Los libros de la Catarata



- UNICEF ARGENTINA (2017). Perspectiva de género. Argentina: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). Recuperado de: [https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)
- VACCA, L. y COPPOLECCHIA, F. (2012). Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de biopoder de Foucault. *Páginas de Filosofía*, Año XIII, N° 16 (2012), pp. 60-75
- VALCÁRCEL, Amelia. (2001). La memoria colectiva y los retos del feminismo. Santiago de Chile: Naciones Unidas (CEPAL). *Serie Mujer y Desarrollo*, N° 31, pp. 15-26
- VALOBRA, A. (2008). Feminismo, sufragismo y mujeres en los partidos políticos en la Argentina de la primera mitad del siglo XX. *Amnis. Revue de civilisation contemporaine Europes/Amériques* (8). En Memoria Académica. Recuperado de: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.7382/pr.7382.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7382/pr.7382.pdf)
- VARELA, C. (coord.). (2008). La educación policial: estudio de los sistemas educativos policiales de la región del NEA y de las fuerzas de seguridad y cuerpos policiales federales. Buenos Aires: PNUD
- VARELA, N. (2018). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial
- VÁZQUEZ, Á. y URBIOLA, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, N°77, pp. 159-189. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>
- VELÁZQUEZ, S. (2009). Violencia de Género, pp. 357-359. En: Gamba, Susana y otras (eds.), *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos
- Venegas, L., Reverte, I. y Venegas, M. (2019). *La Guerra Más Larga de la Historia. 4000 años de violencia contra las mujeres*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Espasa-Calpe. Recuperado de: [https://planetadelibrosar0.cdnstatics.com/libros\\_contenido\\_extra/42/41119\\_TPCW\\_La%20guerra%20mas%20larga%20de%20la%20historia.pdf](https://planetadelibrosar0.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/42/41119_TPCW_La%20guerra%20mas%20larga%20de%20la%20historia.pdf)
- ZEPEDA, C. (2014). *Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana* (tesis de maestría). El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México. Recuperado de: <https://www.colef.mx/posgrado/tesis/20121080/>

## Índice analítico

Introducción.....	3
Marco contextual .....	11
Capítulo I. Perspectiva de género en las instituciones policiales: la larga lucha de las mujeres por conquistar sus derechos.....	12
1.1. Breve reseña histórica de la lucha de las mujeres por conquistar sus derechos .....	12
1.1.1. Primeras voces conocidas en contra del sistema patriarcal .....	14
1.1.2. Primera ola del feminismo .....	14
1.1.3. Segunda ola del feminismo .....	16
1.1.4. Tercera ola del feminismo .....	18
1.1.5. Cuarta ola del feminismo .....	20
1.2. La conquista de los derechos de las mujeres en Argentina.....	21
1.3. Reformas policiales en Argentina y perspectiva de género .....	29
1.3.1. La integración de las mujeres a las instituciones policiales.....	33
Marco conceptual y legal de la perspectiva de género.....	44
Capítulo II. La perspectiva de género: conceptos claves para comprender esta concepción epistemológica, y su marco legal .....	45
2.1. Primera parte: Marco conceptual .....	46
2.1.1. Género .....	46
2.1.2. Estereotipos de género .....	47
2.1.3. Patriarcado .....	50
2.1.4. Violencia de género.....	53
2.1.5. Violencia institucional .....	57
2.2. Estructura organizacional desde la perspectiva de género.....	59

2.2.1. Techo de cristal .....	61
2.2.2. Perspectiva de género .....	61
2.3. Segunda parte: Marco legal .....	65
2.3.1. Protección de los derechos humanos de la mujer y derecho internacional .....	65
2.3.1.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.....	67
2.3.1.2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).....	71
2.3.2. Derechos de la mujer en Argentina .....	73
CAPÍTULO III. La estructura orgánica funcional policial en la provincia de Mendoza y los derechos de igualdad para las mujeres .....	89
3.1. Ley N°6.721/99 Sistema Provincial de Seguridad Pública.....	90
3.2. Ley N°6.722/99 Reglamentación para la Organización y Funcionamiento de las Fuerzas Policiales de la Provincia.....	93
3.2.1. Composición y jefatura .....	94
3.2.2. Ámbito de actuación.....	94
3.2.3. Adquisición del Estado Policial y deberes y derechos esenciales del personal policial.....	94
3.2.4. Requisitos de ingreso a las Policías de Mendoza .....	96
3.2.5. Régimen Jerárquico .....	97
3.2.6. Promociones del personal policial .....	98
3.2.6.1. Promociones ordinarias .....	98
3.2.6.1.1. Autoproposición .....	101
3.2.6.1.2. Requisitos necesarios para el tratamiento promocional del personal policial .....	101
3.2.6.1.3. Junta de Calificaciones .....	103
3.2.7. Remuneraciones .....	106

3.2.8. Formación y Capacitación .....	107
3.2.8.1. Resolución N°365-S/2012.....	108
CAPÍTULO IV. Trabajo de campo .....	110
4. La perspectiva de género: la mirada de las mujeres de la Policía de Mendoza .....	111
4.1. Entrada en contexto.....	111
4.2. Desarrollo metodológico .....	112
4.2.1. Fuentes secundarias .....	112
4.2.1.1. Análisis de datos secundarios .....	112
4.2.2. Fuentes primarias.....	113
4.2.2.1. Análisis de los datos primarios .....	125
4.3. Análisis e interpretación de los resultados.....	129
Conclusiones y aportes .....	132
Conclusiones .....	133
Aportes .....	139
Anexos .....	140
Anexo I. Fuentes secundarias. Datos estadísticos obtenidos de Dirección de Capital Humano y Dirección de Capacitación.....	141
Anexo II. Modelo de guía de entrevista mujeres policías.....	149
Bibliografía .....	150
Índice.....	162