

REFLEXIONES SOBRE EL ACCESO DE LA MUJER A LA INSTITUCIÓN POLICIAL: CAMINOS RECORRIDOS Y DESAFÍOS PENDIENTES

REFLECTIONS ON WOMEN'S ACCESS TO THE POLICE INSTITUTION: PATHS TRAVELED AND PENDING CHALLENGES.

Alejandra Lourdes Alaniz Bleisen*, Jimena Moreno**, Marcelo Puertas***, Claudia Llanos****, Yasmín Dapas***** Agustín Morales*****

Resumen

El presente trabajo plantea la situación de las mujeres en cuanto al acceso a las instituciones policiales. Se aborda desde la perspectiva de la estructura organizacional del recurso humano, a partir de la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos. El objetivo del artículo se centró en la exploración de la cantidad de mujeres que tiene la policía de Mendoza, aquellas que ocupan cargos en unidades especiales, y en cuanto a la cantidad que sufren algún tipo de violencia laboral en contexto de género. Se optó por un diseño descriptivo realizado mediante la triangulación de información proveniente de documentos, sumado a entrevistas realizadas a actores claves. Además se incluyó un análisis de datos primarios, con enfoque cuantitativo. El resultado de la investigación arrojó que la policía de Mendoza ha avanzado al mismo ritmo que otros países iberoamericanos. Asimismo, se identificó que el estereotipo masculinizado continúa predominando en las fuerzas policiales analizadas. Finalmente, se incorporó una serie de recomendaciones producidas con base en aportes de diversos autores y de investigadores de este artículo.

Palabras claves: género, policía; hegemonía, masculinizante; estereotipo.

Abstract

The present work raises the situation of women in terms of access to police institutions. It is approached from the perspective of the organizational structure of human resources, based on the collection of quantitative and qualitative data. The objective of the article focused on the exploration of the number of women that the Mendoza police have, those who occupy positions in special units, and in terms of the number that suffer some type of workplace violence in a gender context. A descriptive design was chosen through the triangulation of information from documents, added to interviews with key actors. In addition, an analysis of primary data was included, with a quantitative approach. The result of the investigation showed that the Mendoza police have advanced at the same rate as other Latin American countries. Likewise, it was identified that the masculinized stereotype continues to predominate in the police forces analyzed. Finally, a series of recommendations produced based on contributions from various authors and researchers of this article were incorporated.

Keywords: gender, police; hegemony, masculinizing; stereotype.

Recibido: 17 de mayo de 2022 / Aceptado: 25 de junio de 2022

* Licenciada en Seguridad Ciudadana. Profesora en grado universitario Licenciada en Seguridad Ciudadana. Doctoranda en educación superior por la Universidad de Palermo. Correo: alalaniz@mendoza.gov.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7523-1258>

** Técnica en Criminalística. Co-coordinadora de Proyectos y Capacitación en la IGS. Correo: jimoreno@mendoza.gov.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3236-8996>

*** Abogado. Director Presidente en la IGS. Correo: mpuertas@mendoza.gov.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3537-6393>

**** Técnica en Administración Pública. Correo: cllanos@mendoza.gov.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8030-4535>

***** Procuradora y estudiante avanzada de Derecho (Universidad Siglo XXI). Correo: ydapas@mendoza.gov.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3239-2566>

***** Técnico en Seguridad y estudiante de Derecho (Universidad de Congreso). Correo: agmorales.seg@mendoza.gov.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5525-8728>

1. Introducción

El título de este escrito parece enfocarse en el ingreso, más la palabra “acceso” se escogió deliberadamente para hacer referencia no solo al momento de ingreso, sino también al de avance o acceso a las posibilidades de avanzar en la carrera policial. También, visibilizar las desigualdades imperantes del sistema androcentrista que favorece al varón en diferentes situaciones. En esta terminología seleccionada, entra en juego el denominado “techo de cristal” o “segregación vertical” para las féminas. Este concepto utilizado desde 1986 (Gaete Quezada, 2018, p. 71) es entendido como una barrera muy sutil que imposibilita a las mujeres el acceso a determinados puestos o escala jerárquica, dejando de lado sus aptitudes y logros (Federal Glass Ceiling Commission, 1995; Barberá et al, 2011, p. 989; Cobler Martínez, 2014, p. 106). Aunque este concepto se popularizó debido al bloqueo sistémico con el que históricamente se han encontrado las mujeres para el acceso a la toma de decisiones (Díaz Langou et al, 2019, p. 125; Fernández Farinas, 2020).

Basta con enumerar algunos hechos históricos para comprender la complejidad de la situación que se intenta abordar en este trabajo. Si el acceso de la mujer al mercado de trabajo representó grandes desafíos, así como el derecho de emitir el sufragio (Díaz Langou et al, 2019) puede el/la lector/a comenzar a imaginarse lo tempestuoso que puede resultar para la mujer superar la segregación horizontal demarcada por separación de actividades laborales en función del sexo (Barberá et al, 2011, p. 984), para incluirse en un mercado laboral fuertemente desarrollado bajo estereotipos masculinizados.

Otro aspecto que se refleja es la violencia de género y violencia laboral en contexto de género. Las estadísticas exhibidas más adelante evidencian una problemática instalada en la estructura de la organización del recurso humano.

A lo largo del texto se busca una aproximación a la realidad de las mujeres policías en la provincia de Mendoza, Argentina. Es por ello que, en primera instancia se ofrece una contextualización sobre la mujer policía en general. Luego, se realiza un recorrido en los antecedentes históricos que ubican a la mujer policía de algún modo, habilitada. Esto se acompaña del relato de distintos actores claves que fueron entrevistados con el fin de esta investigación pero marcando los desafíos pendientes con base en el análisis de prensa. A posterior, se reflejan algunos datos recopilados en diciembre de 2020 y en finales de 2021 por la Coordinación de Proyectos y Capacitación de la Inspección General de Seguridad [IGS]. Por último, se discuten algunos caminos pendientes para con las mujeres policías de Mendoza.

2. Método

Diseño descriptivo centrado en la triangulación de tres técnicas. Por un lado, entrevistas realizadas a actores claves, sobre todo, mujeres policías que en su mayoría, trabajaron para la reseñada organización policial, por más de 25 años. A ello se sumó un análisis dirigido en cuanto a lo documental y bibliográfico, respecto a la mujer policía y a la perspectiva de género en esta institución.

Las entrevistas se realizaron con una esquila de preguntas, pero se permitió la flexibilidad conforme avanzaban los distintos relatos. En cuanto a la normativa, se indagó en los lugares institucionalmente habilitados para el registro de datos históricos. La revisión bibliográfica se complementó con el análisis de medios de prensa. La bibliografía consultada respondió a escritos publicados en sitios en línea que cuentan con revisión de pares y otros que solo se hallan disponibles en formato impreso.

En virtud de los datos provenientes del relevamiento anual de toda la policía de la provincia de Mendoza que realiza la Coordinación de Proyectos y Capacitación de IGS se llevó a cabo un análisis cuantitativo por medio del programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences), que permitió visibilizar aspectos sobre la mujer en la policía; tales como (a) la cantidad según distribución jerárquica y según (b) cuántas mujeres son las que lideran alguna unidad, sobre (c) la cantidad de policías que sufren algún tipo de violencia laboral en contexto de género y (d) datos recopilados por la cantidad de sumarios administrativos realizados por la Inspección General de Seguridad. Un dato extra tiene que ver con (e) la cantidad de policías que se han capacitado en centros oficiales que abordan la Ley Micaela, la cual exige que toda/o funcionaria/o pública/o argentina/o debe capacitarse en perspectiva de género.

De esta manera, se trabajó con un análisis que recupera los fragmentos de entrevistas más significativos para la temática estudiada. Sumado al análisis comparativo de resultados estadísticos y la documentación bibliográfica, se ha pretendido, al menos de manera aproximada, alcanzar a visualizar el problema del acceso a la mujer en la institución policial.

3. Desarrollo

3.1 *La mujer policía en algunos lugares del mundo*

Para entender las dificultades y desigualdades en el acceso de las mujeres a las fuerzas policiales a través de la historia, diferenciación con el varón en el tipo actividades, puestos y asignación de cargos de mando en unidades, como así también las problemáticas que actualmente conlleva la coexistencia de varones y mujeres en este tipo de instituciones, hay que tener presente conceptos que configuran características en los órganos policiales.

La labor de seguridad desde su comienzo se pensó desde valores relacionados a la masculinidad hegemónica que han forjado hacia el exterior e interior, un estereotipo de género caracterizado por valores de agresividad, sexismo, virilidad y racismo (Escario, 2019; Fuller, 2008; Rumbo Bonfil y Contreras Álvarez, 2021). Es determinante mencionar que además de sostener masculinidades, existe un consenso en el que el trabajo policial se asume como masculinizante. Contreras Ruvalcaba y Rozo Paz (2019) indican que “incluso se puede conceptualizar a las academias policiales como instituciones que construyen la masculinidad policial a través del rechazo de comportamientos femeninos y el moldeamiento de corporalidades fuertes y agresivas” (p. 53).

Por ello es preciso comprender y conceptualizar que la violencia laboral es “toda conducta de acción u omisión, directa o indirecta, disposición, criterio o práctica, ejercida en el ámbito laboral que atente contra la vida, dignidad, libertad, seguridad personal, integridad física, moral, sexual, psicológica o social de los trabajadores o trabajadoras” (Ley 9263 [Art. 4°], 2020). Se complementa a lo enunciado, un enfoque que viene instalándose en la sociedad en cuanto a que la violencia laboral se ve agravada cuando la víctima se encuentra en situaciones de vulnerabilidad; ya sea por su edad, por su estado de salud, por su inferioridad jerárquica o cualquier otra condición similar que refleje una desigualdad en el poder en perjuicio de las mujeres o de quienes se autoperceban como tales (Ley 27580, 2020).

La incorporación del personal femenino a una institución con las características mencionadas produce un impacto con diversos resultados según el contexto socio-cultural del lugar. Con el ingreso de las mujeres se desafía la hegemonía masculina a través de un dinámico proceso que posibilita la democratización del género. En palabras de Duncanson, “lo femenino en trabajos masculinizantes debilita las masculinidades hegemónicas y favorece al posicionamiento igualitario” (Duncanson, citado en Contreras Ruvalcaba y Rozo Paz, 2019, p. 57). Para ello se hace necesario

crear una una perspectiva de género que favorezca la construcción de instituciones más justas, inclusivas e igualitarias, que visibilicen la condición de género.

El ingreso de la mujer a las fuerzas policiales en los distintos países del mundo ha estado supeditado a los mandatos socioculturales. En este trabajo no se pretende abordar acabadamente la historia de las mujeres policías, solo se incorporan algunos datos que resultan necesarios para poder contextualizar la situación.

Analizando los fundamentos históricos consultados se halló que las primeras incorporaciones de la mujer en las instituciones policiales se originó debido a un rol maternizado y de mayor sensibilidad para con otras mujeres y con menores de edad (Calandrón y Galeano, 2013b). Mientras que en un segundo momento de la historia, entre el 70 y el 90, ocupan más puestos en la policía debido al “empuje de las revoluciones feministas” (Giménez Siurana, 2019, p. 18). A los fines de ilustrar esta situación, en las siguientes líneas se reflejan algunos datos de la historia.

En Estados Unidos, los primeros registros se remontan a 1845, con el trabajo informal de las “matronas”, encargadas de informar las situaciones que ocurrían en los barrios; pero fueron consideradas policías recién en 1910. A ellas se les asignaba funciones en lugares a los que asistían niños y mujeres, como cines, parques y otros. En 1968 a las mujeres policías estadounidenses se les permitió conducir un móvil de la fuerza. En Francia, ingresan en 1914 como dactilógrafas y en 1935 como asistentes de policías a cargo del cuidado de menores en plazas y otros lugares parecidos; entre el 70 y el 80 se consolidan como tales. En España, ocurrió algo similar a Francia, aunque a partir de 1936 y con las limitaciones de no poder portar arma, insignias ni uniforme debido a que sus funciones eran consideradas de “segundo nivel”. En el caso de México ingresan a partir de 1930 a una policía femenina y dedicada a ser intérpretes, aunque con los años y pese a la masculinización, se incorporaron a las fuerzas policiales con mayor paridad (Arteaga, 2000).

En Colombia, las mujeres ingresaron en 1953 con funciones destinadas al cuidado de espectáculos públicos, escuelas y centros hospitalarios, es decir, tareas de asistencia. También se trató de un hecho aislado, ya que solo volvieron a ingresar a partir de 1977 (Contreras Ruvalcaba y Roza Paz, 2019, p. 59) al igual que en la mayoría de los países analizados. En la actualidad este país ha incluido voluntariamente el cupo femenino en cargos de gestión y escuadrones conformados exclusivamente por mujeres, como el “Escuadrón Móvil Antidisturbios” creado en 2009 (Hernández-González, 2021; Mujica Jaime, 2016).

Durante las primeras décadas en que las mujeres accedieron a la policía, se les exigía como requisito no estar casadas ni tener hijos y mantener esa condición durante la carrera (Cobler Martínez, 2014, p. 115; Fernández Farinas, 2020, p. 20; Giménez Siurana, 2019, p. 16). En otras palabras, la maternidad fue el motivo de impedimento por el que se desestimó la incorporación de las mujeres en este ámbito. Con los años, estas situaciones se revirtieron, aunque el análisis periodístico que se presenta más adelante, parece demostrar lo contrario.

3.2 Concepción general sobre la mujer policía en Argentina

En Argentina, los primeros registros de ingreso se remontan a la policía bonaerense en el mismo año en que la mujer obtuvo el derecho a votar, es decir, a 1947 (Díaz Langou et al, 2019); aunque se trataban de ingresos esporádicos. Hasta ese momento, las fuerzas policiales se componían con un plantel exclusivamente masculino. Según Calandrón y Galeano (2013a), esta incorporación a la “brigada femenina” con desempeño de actividades “operativas” fue significativo dado que la bonaerense, fue la primera fuerza de América Latina en cambiar la monopolización institucional del sexo masculino.

La fuerte impronta androcéntrica en la policía adoptó un punto de vista masculinizado, invisibilizando el punto de vista femenino (Cobler Martínez, 2014; Comisión Nacional de Derechos

Humanos México [CNDH], 2019; p. 17). Tal es el meollo, que en 1955 luego de que Lonardi derrocó a Perón, el discurso hegemónico desbarató el estado policial de las mujeres en la bonaerense y también en prefectura, que había permitido el ingreso de mujeres desde 1953. La disolución se realizó bajo el fundamento de “inoperancia” para actividades con el uso de la fuerza física (Calandrón y Galeano, 2013a).

Ante la disolución de la función femenina en las fuerzas reseñadas, algunas de las mujeres afectadas se resistieron en una contienda jurídica y comenzaron a abrir paso hacia una mayor igualdad en el trabajo, pero no fue sin la permanente búsqueda de aceptación de sus pares varones y con una marcada diferencia numérica (Calandrón y Galeano, 2013b).

En 1977 la Policía Federal Argentina incorporó mujeres y el número fue ascendiendo de a poco. Aumentó con mayor estabilidad a partir de 1990, cuando se implementó el internado también para mujeres (Frederic, 2016, p. 34).

El acceso de mujeres a los cargos de gestión disminuye a medida que asciende la escala vertical (Barberá et al, 2011, p. 989; Díaz Langou et al, 2019, p. 124) y en el caso de las mujeres policías no hay excepción. En la bonaerense, la primera mujer que estuvo a cargo de una comisaría ostentando el grado de “Comisaria”, fue en 1994 (Ministerio de Seguridad de la provincia de Buenos Aires, 2021); en otras palabras, hace 28 años que logró desvincularse del mandato social como género débil capaz de asistir solo a otras mujeres y a menores.

Una frase de Giménez Siurana (2019) refleja la situación de mujeres policías en cargos de gestión y toma de decisiones: “La mujer que ocupe la cúspide será considerada como una excepción, pues las dificultades presentadas en promoción interna a las mujeres son mucho mayores que la de los hombres, en idénticas particularidades” (p. 20).

Un caso extra, pero no por eso de no menor importancia, que aporta una perspectiva de género, es el caso de una policía de la bonaerense que fue echada de la institución por ser trans, y luego de seis años, en el 2017, fue reincorporada y ascendida al cargo de subcomisaría (Messi, 2020).

3.3 Antecedentes de mujeres en la policía de Mendoza

Para entender las desigualdades de género y el carácter normativo e impuesto que sostuvieron y aún se sostienen en las instituciones policiales sobre estos roles, es necesario hacer un recorrido por la historia de las mujeres en los órganos destinados a la seguridad en Mendoza.

El 16 de junio de 1947 se creó la Sección Policía del Menor, dependiente de Jefatura de Policía en la que el personal subalterno debía conformarse por tres varones y tres mujeres (Decreto 696-G, 1947). El 19 de julio del mismo año se estableció una Comisión que tenía a cargo la reglamentación funcional interna de la Sección Policía del Menor (Resolución 3183, 1947), único ámbito en que las mujeres eran útiles para la seguridad, desde la concepción de los roles impuestos por el género. Con lo expuesto se puede afirmar que la historia de las mujeres policías en Mendoza estuvo fundamentada bajo el mismo concepto maternizante que en otros lugares del mundo. Sobre este criterio, vale la pena reseñar el rol que juega la prensa, ya que como sostiene Sirimarco (2021), “lo que se resalta se visibiliza” y muchas veces las notas periodísticas sobre mujeres policías resaltan actos como “amamantar” pero una detención de un delito en flagrancia, no es nota de prensa si se trata de mujeres.

Otros datos de interés para el caso de la Policía de Mendoza, es que el día 21 de marzo de 1955 a través de la Resolución 6203 se creó un curso de policía femenina en el que los pioneros fueron los responsables de la Escuela de Cadetes General Don José de San Martín. Aunque esta incorporación pareciera muy favorable, un articulado de la resolución dejaba en vilo todo esfuerzo femenino ya que, quienes aprobaran los dos años lectivos quedarían escalafonadas como

subayudantes y adquirirían el estado policial, siempre y cuando, los varones dejaran alguna vacante libre (Comisión de Estudios Históricos, 1992, p. 119).

Otro dato, es el registrado con el nombre de una mujer el 04 de enero de 1963. En ese momento se aprueba y entra en vigencia un sistema unidactilar que fue propuesto por una mujer, Agente (SA) Marina Danielli. Se trató de un sistema que permitió “el archivo patronímico de la sección índice general de la división investigaciones” (Comisión de Estudios Históricos, 1992, p. 127). Siendo este el primer aporte reconocido para una efectivo policial o por lo menos, del que se encontraron antecedentes.

El 02 de abril de 1964 se crea el “cuerpo de auxiliares sociales”, formado con personal femenino para el trabajo de acción social; una sección dependiente del departamento de planeamiento y acción social (Comisión de Estudios Históricos, 1992, p. 129). Este es otro fundamento que muestra el lugar secundario que históricamente han tenido las mujeres policías. En la década del 60 se incorporó a un grupo de mujeres que se encargaría de la educación vial, sin uso de armas. Fueron conocidas como “las zorras grises”, por el color del atuendo. Entre 1974 y 1976 se les instruyó en el uso de armas y las enviaron a trabajar con tareas de patrullaje en calles (Legay, 2011, pp. 91-92).

Otro dato que no puede dejarse de lado, es el uso de la falda y el pantalón. Según los aportes que surgen de la entrevista 3, a las mujeres policías de Mendoza no se les permitió el uso de pantalón hasta la sanción de la ley 6722 en el año 1999. Incluso, en el reglamento de equipos y uniformes que aún se encuentra vigente, se prevé el uso de faldas para el género femenino en algunos tipos de uniformes (Ministerio de Seguridad de la Provincia de Mendoza, s.f.). El uso de falda en las mujeres fue un hecho que se reflejó en distintos países, entre ellos en España, donde de a poco adoptaron el pantalón también para las mujeres (Fernández Farinas, 2020).

3.4 Relatos de actores claves: reconstruyendo la historia de la mujer policía

Se comenzó este recorrido en busca de las primeras mujeres en la policía y se encontraron escasos registros. A partir de esta vacancia, se realizaron diversas entrevistas a distintos actores que apelaron a sus registros personales para aportar datos que permitan empezar a reconstruir la historia de la mujer dentro de la policía de Mendoza.

La entrevista 1, realizada a una mujer policía en escalafón administrativo, con 30 años en la institución, aún en servicio y con jerarquía alta, recordó que:

Mi tía ingresó en la fuerza en el año 1964 como personal de cuerpo apoyo. Cuando yo entré había reticencia para ocupar cargos altos y en las jerarquías bajas también nos excluían solo por ser mujeres, no se nos permitía participar en las mismas actividades que a los varones.
(Entrevista 1)

De la entrevista 1 se reafirman los datos encontrados en la normativa de esos años y surge que efectivamente, para la década del 60 ya habían ingresado mujeres, bajo un escalafonamiento denominado “cuerpo apoyo”. En cuanto a su historia, se recupera la diferenciación que las mismas mujeres han vivido, solo por razones de género.

La entrevista 2 se realizó a un policía varón de jerarquía baja, que se retiró hace tres años e ingresó a la fuerza en 1990. El entrevistado 2 relató que desde fines de 1992 y hasta 1997 funcionó la patrulla turística denominada “La Frutillita” y cuando se le consultó si conocía el motivo del nombre, sostuvo:

Se la llamó así por ser considerada un “adorno bonito” con el que contaba la policía. Esta patrulla fue conformada solo por mujeres, en ese entonces, bajo el mando del

*Comisario General PP Ignacio Medina.
(Entrevista 2)*

Del primer aporte de la entrevista 2 se entiende que las mujeres eran consideradas como un accesorio y que, aunque una unidad fuera conformada solo por mujeres, el acceso a la cumbre estratégica estaba vedado para ellas. En sentido similar, el entrevistado 2 sostuvo que en el año 1997 se creó la “Brigada Ecológica”, cuyo escudo identificatorio se observa en la Figura 1. Esta brigada también estaba compuesta por mujeres. Agregó que las dos unidades reseñadas dejaron de funcionar en 1997 y recuperó un caso, en el que una mujer se hizo protagonista por exigir el mismo espacio que sus pares varones. En virtud de este relato, se descifra que la mera necesidad de reclamar espacios de igualdad, vislumbra la segregación horizontal existente.

*Luego del resonante caso Bordón (1997), se disolvió la patrulla y la brigada. Las mujeres pasaron a depender del cuerpo motorizado. Allí había una mujer, Erica Bercich, que marcó postura para que le permitieran salir a la calle y realizar tareas operativas al igual que sus pares varones.
(Entrevista 2)*

Figura 1: Escudo de la Brigada Ecológica



Fuente: material aportado por el Entrevistado 2.

El entrevistado 2 hizo referencia a otra mujer que adquirió espacios que eran destinados solo a varones y el hecho de que la habilitaran, dejó entrever que no hay diferencias físicas que impidieran esa actividad. Se trató de Nora Carrasco, al respecto, el entrevistado 2 dijo:

*Nora Carrasco fue la primera mujer policía en patrullar en moto en 1995. Comenzó con una BMW 800 cc y luego, en una Harley Davidson. Lo más ilógico de todo, fue que le permitieron subirse a la moto porque necesitaban cubrir un evento vendimial. A partir de allí, ella prácticamente vivió arriba de la moto durante tres días consecutivos, en los que aprendió a dominar la moto con más habilidad que con fuerza.
(Entrevista 2)*

El entrevistado 2, compartió la foto de la Figura 2, que corresponde a la creación de la Unidad Ciclista de Acción Rápida (UCAR), llevada a cabo en 1998. En la imagen se aprecia que de 27 personas, al menos tres eran mujeres, es decir, que representaban el 11,11%.

Figura 2: Creación de la Unidad Ciclística de Acción Rápida (UCAR) en 1998



Fuente: material aportado por el Entrevistado 2.

Otro fragmento del relato del entrevistado 2 avanzó hacia el año 2000, en referencia a un grupo policial formado con tácticas de contención y represión, que para ese año, ya contaba con personal femenino. Sin embargo, de este fragmento se revela que la violencia simbólica por razones de género y la violencia sexual, registran antecedentes desde hace más de 20 años en la historia de la policía de Mendoza.

Alrededor del año 2000, el cuerpo de infantería tenía pelotones de combates conformados por mujeres. En ese entonces, algunas de mis compañeras sufrieron violencia simbólica y sexual en manos de otros policías. Pero ningún hecho llegó a la justicia, ni siquiera hubo sanciones para ellos. Existía una especie de cultura en la que se tapaba todo para que no saliera a la luz.
(Entrevista 2)

A partir de los relatos se deduce que la década del 90 en la policía de Mendoza, estuvo signada por la visión masculina que colocó a la mujer en un rol accesorio y social, solo para la asistencia. Los aportes del entrevistado son coincidentes con el análisis que realizan Contreras Ruvalcaba y Rozo Paz (2019) cuando se refieren a que la masculinidad hegemónica es considerada una norma inquebrantable en las fuerzas policiales y que es transmitida en los espacios formales e informales. De sobremanera, la situación del acoso puede agravarse debido a que las mujeres a veces son sometidas a burlas sexuales y a comentarios peyorativos.

En la entrevista 3 se dialogó con la primera mujer piloto de helicópteros en la policía de Mendoza, quien afirmó que en la actualidad, es la única que posee licencia para volar en la lucha contra incendios. Además, de ser una de las primeras mujeres argentinas en obtener la habilitación y efectivamente sumar horas de vuelo. Se trata de una mujer policía que a lo largo de su carrera ha obtenido varias menciones y reconocimientos. La entrevistada 3 relató su carrera y sus esfuerzos mediante “mecanismos adaptativos” para llegar a donde hoy se encuentra, relatando que:

Fui parte del primer curso de auxiliares en el marco del Instituto de Seguridad Pública. El cual se dictó en el año 2000 luego del cambio de la ley 4747/83 a la 6722/99. Nunca

sentí discriminación por parte de mis compañeros varones, aunque sí se me exigía más para poder llegar a la meta, pero fui desarrollando mecanismos adaptativos.
(Entrevista 3)

Sobre esta exigencia y sobredemostración de valía, Fernández Farinas (2020) muestra que se aplica en la mayoría de los casos en los que hay mujeres y con mayor énfasis cuando se trata de cargos altos o significativos.

La entrevista 4 fue realizada a una mujer policía en actividad, con la jerarquía de Comisaria Inspector. Ella, al menos hasta julio de 2022, representaba a la única mujer policía con mayor jerarquía en Mendoza y la primera fémina en su promoción en alcanzar este cargo junto a otros pares varones. Entre sus aportes se halló el de la primera promoción de oficiales que aceptó el ingreso de mujeres. Se aclara que en la escala jerárquica de la institución investigada, los primeros años de ingreso efectivo de mujeres, se habilitó para las jerarquías más bajas, identificadas como suboficiales. Abrir el ingreso para la carrera de oficiales, representó que las mujeres policías podrían ejercer la función de mando y liderar grupos o unidades. Según la entrevistada 4, el primer egreso con mujeres oficiales fue en la promoción 58°, en los años 1989-1990. En un fragmento de su relato se halla:

La primera promoción de oficiales que aceptó el ingreso de mujeres fue la 58° y todas ellas tenían armas. Pero si mal no recuerdo, Estela Muñoz fue parte de la primera promoción de la Escuela de Suboficiales y Agentes (ESOA). Estela ingresó a la policía de Mendoza alrededor de 1980. Pero cuando yo entré, las mujeres no podíamos ingresar a la escuela casadas ni con hijos y teníamos que permanecer en el internado mientras nos instruían. En Mendoza la situación cambió a partir de la ley 6722/99.
(Entrevista 4)

En la promoción 58° egresaron ocho mujeres que pueden observarse en la Figura 3 (Elizabeth Fernandez, Adriana Ortiz, Alejandra Valdez, Sonia Strogen, Iris Gonzalez, Sandra Gutierrez, Cecilia Ruartes y Laura Infante); a quienes unos años después las denominaron las 8 estrellas en un escrito creado por el Comisario Hugo Ávila (2019). De estas mujeres, solo una alcanzó el grado de Comisaria/o; pero ninguna alcanzó la máxima jerarquía (Comisaria/o General) en la escala piramidal de oficiales.

Figura 3: Primera promoción de oficiales en incluir mujeres -Promoción 58°-



Fuente: material aportado por la Comisaria (Retirada) Elizabeth Fernández.

En la entrevista 4 surge que las mujeres policías de la primera promoción de oficiales, realizaban tareas operativas, es decir, no limitadas por la visión masculina de formar parte de un género débil.

El entrevistado 5, un policía en actividad, en la jerarquía de Comisario con más de 30 años de servicio, indicó que vivió la historia de la incorporación femenina a las fuerzas policiales en las jerarquías de oficiales y recuperó el caso de la primera mujer policía que recién en 2019, accedió al máximo nivel dentro de la escala jerárquica de la organización. El entrevistado aludió:

La fuerza ha sido muy sentenciosa con las mujeres y en ocasiones se las relegaba a funciones de desprestigio. El sistema estaba pensado para varones y en el año 1989 cuando cambió el jefe de policías llevó a cabo una apertura de la situación. El caso de Cecilia Argones, quien en el año 2019 se convirtió en la primera mujer policía en acceder al mayor cargo, el de Comisaría General fue un claro ejemplo de ello. Se trató de un hecho histórico para la institución policial, porque en virtud de su ascenso fue reconocida por la Legislatura provincial. También representó el primer caso de una mujer policía en ocupar el puesto de una Jefatura de Policía Distrital de Seguridad, encargada de comandar todas las unidades policiales en un conjunto de departamentos de la provincia.
(Entrevista 5)

De la entrevista 5 se prueba la concordancia del recorrido bibliográfico analizado, dado que las mujeres no solo han estado relegadas a funciones secundarias, sino que han tenido que esforzarse más que sus pares varones para alcanzar puestos de liderazgo. Pero además, se demuestra que el hecho de que se haya permitido el acceso a mujeres, en un primer momento, no significó que las mujeres pudieran realmente alcanzar los lugares estratégicos que sus colegas varones sí lograron.

Finalmente, la entrevista 6 se llevó adelante con un varón policía, en actividad, con más de 27 años en servicio y ocupando la jerarquía de Comisario Inspector, indicó que el acceso de las mujeres a los distintos sectores ha sido paulatino, pero que aún queda mucho camino por recorrer:

Las mujeres de a poco han ido llegando a más espacios en la policía de Mendoza, pero el camino es largo. Algunas situaciones que lo muestran es, por ejemplo, que recién en 2021 hubo una mujer comisaria en afectada al Valle de Uco de Mendoza, quien estuvo hasta principios del 2022 en la Inspección General de Seguridad -Delegación Valle de Uco-. De hecho, la licenciada Ana Elvira Amengual fue reconocida por este hecho en la Municipalidad de Tunuyán. Otro caso, que deja en claro que aún hay trabajo por hacer, lo conforman las pocas mujeres que forman parte de la Banda de Música Policial, por ejemplo, en el Gran Mendoza solo hay una.
(Entrevista 6)

Los fragmentos recuperados reafirman las tradiciones masculinizantes en la policía de Mendoza, incluso el aspecto de hermandad o cofradía entre varones (Butler, citada en Centera, 2019). El techo de cristal con el que se encuentran las mujeres policías comienza a tener color, porque al visibilizarlo, se comienza a percibir. La segregación horizontal, así como la violencia simbólica y física también se reflejan en las entrevistas. La cultura patriarcal que asigna roles de cuidado y asistencia a las mujeres o una sobreexigencia para igualarlas a los varones, se puede observar en la Tabla 1.

Tabla 1. Recuperación de fragmentos de entrevistas

Entrevista	Fragmentos	Categorías
Entrevista 1	Excluían a las mujeres por el solo hecho de serlo. Reticencia para ocupar cargos altos. No se les permitía participar en las mismas actividades que a los varones.	Segregación vertical Segregación horizontal
Entrevista 2	“La Frutillita”, por ser considerada un “adolescente bonito” Erica Bercich marcó su postura para que no permitieran salir al patrullaje de calle. Compañeras sufrieron violencia [...] sexual por las manos de otros policías “se tapaba todo para que no saliera a la luz”.	Violencia simbólica Tareas de asistencia/cuidado Cultura patriarcal Violencia sexual Cultura de la cofradía machista
Entrevista 3	Siempre se le exigía más para llegar a la meta	Sobredemostración de valía
Entrevista 4	Las mujeres no podían ingresar casadas ni con hijos	Impedimentos por cuestiones biológicas
Entrevista 5	No se las dejaba llegar. Se las relegaba a funciones de desprestigio	Segregación vertical Segregación horizontal
Entrevista 6	Pocas mujeres forman parte de la Banda de Música Policial	Segregación horizontal

3.5 Casos en la policía de Mendoza según los medios de difusión

Lo que publican los medios de prensa es una forma de conocer qué problemáticas rondan alrededor de una institución. Para representar la temática abordada en este escrito se revisaron casos de policías mujeres en Mendoza y que se vincularon con la falta de perspectiva de género desde un enfoque institucional. Se realizó una selección de algunos artículos representativos.

Uno de los casos fue difundido en la prensa del año 2017. Se trató de una policía que perdió su trabajo por el solo hecho de estar embarazada, dado que la ley policial no contemplaba como proceso fisiológico la gestación riesgosa, por lo que estos días fueron computados como una enfermedad. La letrada que tomó el caso, comentó otras problemáticas: (1) las mujeres que deciden realizarse la cirugía de ligadura de trompas, deben hacerlo en sus vacaciones; (2) a algunas lactantes se les priva de las horas para amamantar o se las obliga a que las devuelvan; en ocasiones se les exige que realicen tareas de limpieza cuando sus compañeros varones hacen actividades de recreación como partidos de fútbol” (Negri, 2017).

Otro caso similar muestra que una mujer policía demandó al Ministerio de Seguridad de Mendoza por daños y perjuicios dado que sufrió violencia de género cuando le contabilizaron como días de licencia por enfermedad los que debió tomarse en razón del embarazo y por contar con

antecedentes de abortos espontáneos y nacimientos prematuros. Un fallo de la Justicia civil ordenó pagar determinada suma de dinero y le estableció al Ministerio de Seguridad que “se abstenga de computar las licencias de la actora por razón del estado de gravidez o amenaza de aborto o parto prematuro, como enfermedad” (Vía País, 2021).

El tercer y último caso hace mención a que un juez civil avaló la demanda por "discriminación y violencia de género" que hizo una mujer policía dada de baja de la fuerza y condenó al Estado a que indemnice a la damnificada, al mismo tiempo que ordenó su inmediata reincorporación. La mujer atravesó una crisis psicológica tras quedar embarazada y por cuestiones de salud, tuvo que someterse a un tratamiento médico después de la ligadura de trompas. Luego de la contención psicológica, los profesionales indicaron que la mujer no podía portar armas por lo que desde la policía decidieron darle de baja. A casi diez años de esa decisión, la justicia ordenó que la efectivo sea reincorporada e indemnizada (Segura, 2021). El embarazo se trata de hecho biológico que no puede determinar la carrera profesional de las mujeres policías (Giménez Siurana, 2019). Se entiende que una institución no debería poder restringir la libertad y salud reproductiva de las mujeres.

Antes de finalizar este apartado, se torna relevante mencionar el caso de Erica Bercich, que fue recordado en la entrevista 2 como una de las mujeres que marcó postura para alcanzar condiciones de igualdad con sus pares varones, al exigir tareas de patrullaje en calles. En el marco de esa conquista de derechos y similares condiciones de igualdad, falleció mientras circulaba en un vehículo policial que colisionó contra un árbol cuando se desplazaban por una emergencia. Ella fue la primera mujer caída en acto de servicio y en su honor, la provincia de Mendoza conmemora el 14 de agosto como el día de la mujer policía (Diario Uno, 2021).

En la selección de notas periodísticas se prueba que la condición biológica de la maternidad ha sido una limitante que a lo largo del tiempo, se ha invisibilizado. Esto también se sustenta en los recorridos bibliográficos que exhibieron que un requisito excluyente para ingresar a las instituciones policiales, hasta no hace tanto tiempo, era mantener la soltería y no elegir libremente sobre la maternidad (Giménez Siurana, 2019; Cobler Martínez, 2014; Fernández Farinas, 2020). Tal como indicaron Contreras Ruvalcaba y Roza Paz (2019) las instituciones policiales terminan moldeando las corporalidades con estereotipos masculinizantes y normativas patriarcales que desconocen la necesaria condición de equidad para con las mujeres.

4. Resultados

Se llevó a cabo un análisis de las entrevistas realizadas en conjunto con las estadísticas de la Inspección General de Seguridad, visibilizando los resultados que cuantitativamente se perciben en la Policía de Mendoza.

4.1. Datos sobre mujeres policías en Mendoza

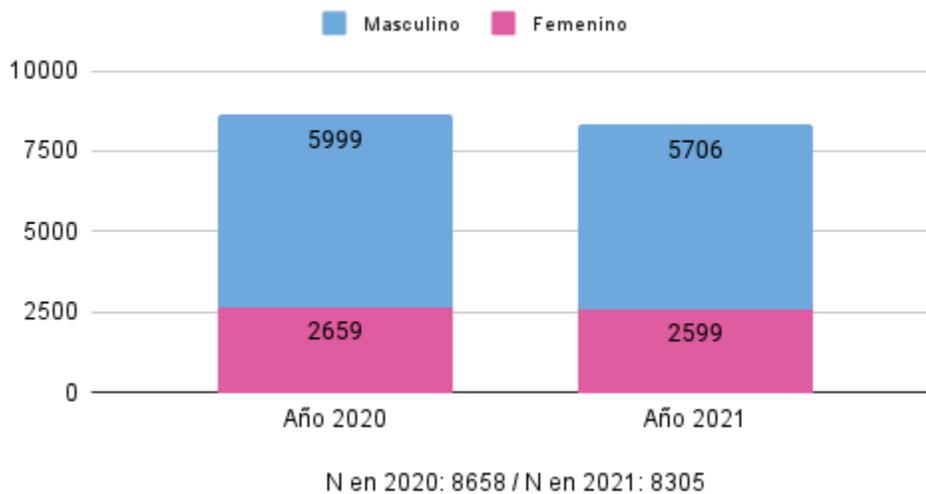
La Inspección General de Seguridad es un organismo autárquico que lleva adelante el control de las policías y del servicio penitenciario en Mendoza. Entre sus funciones, además de instruir sumarios administrativos y sugerir sanciones, cuenta con la potestad de realizar controles de gestión permanentes en la legalidad y calidad de los servicios prestados, así como de los recursos humanos que integran estas fuerzas. Muchos de estos controles, se han materializado a través del área interna, denominada “Coordinación de Proyectos y Capacitación” que se ha ocupado de desarrollar una serie de relevamientos y encuestas. Algunos de esos datos, disponibles en esa sede institucional, se recuperan a los fines de describir algunas situaciones conforme los datos recopilados en diciembre de 2020 y octubre de 2021.

En el 2020, se recopilaron los datos de 8658 policías y en el 2021 de 8305. En la Figura 4 se observa que para el 2020 más del 30,7% (2659) estaba representado por mujeres y para el 2021 este

porcentaje subió un punto (31,3%). En los resultados del siguiente cuadro se ve reflejado lo aportado en las entrevistas 1 y 5, ya que se continúa observando que la cantidad de personal femenino, si bien ha aumentado sigue siendo mucho menor que la cantidad de personal masculino que existen en las fuerzas policiales. Esta limitada representatividad femenina es coincidente con los análisis bibliográficos que demostraron que la mujer llegó a estos espacios mucho después que los varones y que es un común denominador, que sea una menor proporción la de mujeres en distintas fuerzas de seguridad y cuerpos policiales.

Figura 4: Cantidad de personal policial relevado en IGS durante 2020 y 2021

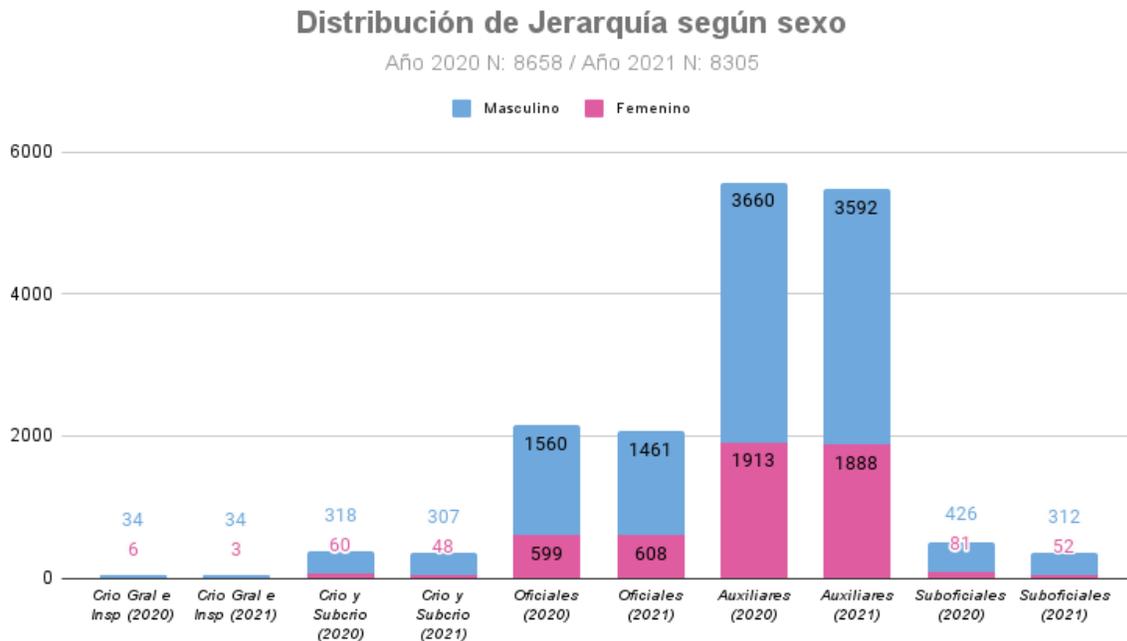
Total de personal Policial femenino y masculino



Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo de los años 2020 y 2021.

La Figura 5 refleja una situación atípica para el caso de suboficiales, dado que desde el año 1999 se encuentran en un periodo de transición, ya que se trata de jerarquías obsoletas en la normativa y los pocos casos que quedan, están pronto a desaparecer de la escala jerárquica. Luego, se puede observar una mayor presencia femenina en las jerarquías más bajas, como el caso de auxiliares (agrupados en todas sus categorías). A medida que la escala jerárquica asciende, se observa una menor representación femenina en la policía de Mendoza; una consecuencia que ya fue descrita en la entrevista 1 y 5 en cuanto a la reticencia de que las mujeres ocupen cargos altos. También lo enunció Díaz Langou et al (2019, p. 140) y cuya situación también se refleja con “un número paupérrimo y ridículo de mujeres, no superando un 3% del total” de mujeres en la policía Nacional de España (Giménez Siurana, 2019, p. 19).

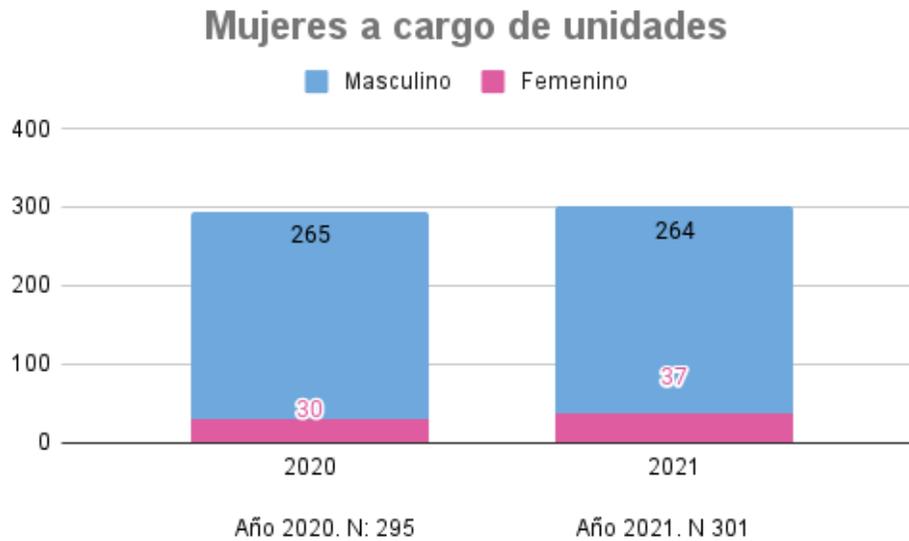
Figura 5: Distribución de jerarquía según el sexo



Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo años 2020 y 2021

En la Figura 6 de los datos obtenidos, se procesaron para reflejar la distribución del “mando” según el sexo. Para el cargo del responsable de la unidad (“mando”), en el 2020 solo el 10% de estos puestos de comandancia estaban ocupados por mujeres; mientras que en el 2021 este porcentaje tuvo un leve aumento (12%). En esta figura se aprecia la segregación vertical, así como la correspondencia con las entrevistas 1 y 5.

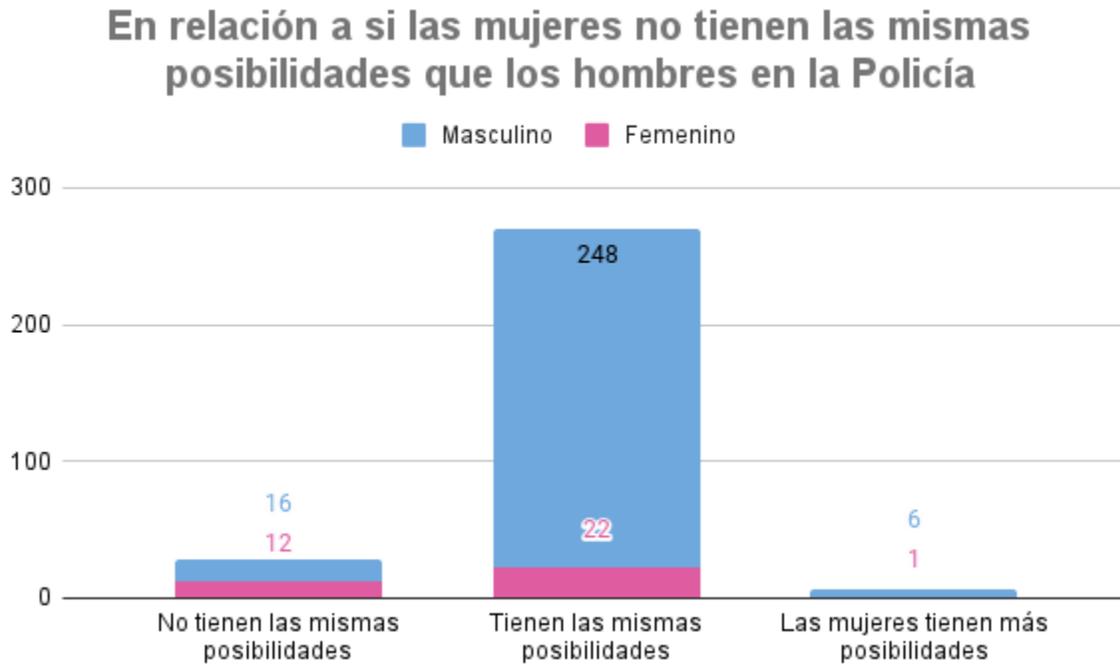
Figura 6: Mujeres a cargo de unidades en la policía de Mendoza en 2020 y 2021



Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo años 2020 y 2021

Otro relevamiento realizado en diciembre del año 2020, pero solo con responsables de unidades policiales, incluyó las respuestas de 305 casos. De este relevamiento surge la Figura 7, en la cual se observa que la mayor proporción de mujeres y varones consideran que hay paridad en las oportunidades que ambos sexos tienen dentro de la institución. Solo el 9% expresó que no tienen las mismas posibilidades. Esta apreciación sobre la paridad de oportunidades puede hallarse en los fundamentos de que las corporalidades han sido moldeadas bajo un estereotipo masculinizante, con rechazo de las conductas asociadas a lo femenino independientemente del sexo, dado que tanto las personas con genitales femeninos como masculinos, son formadas con el mismo patrón del sistema patriarcal (Contreras Ruvalcaba y Rozo Paz, 2019; Sirimarco, 2004).

Figura 7: Posibilidades de desarrollo profesional en la policía de Mendoza

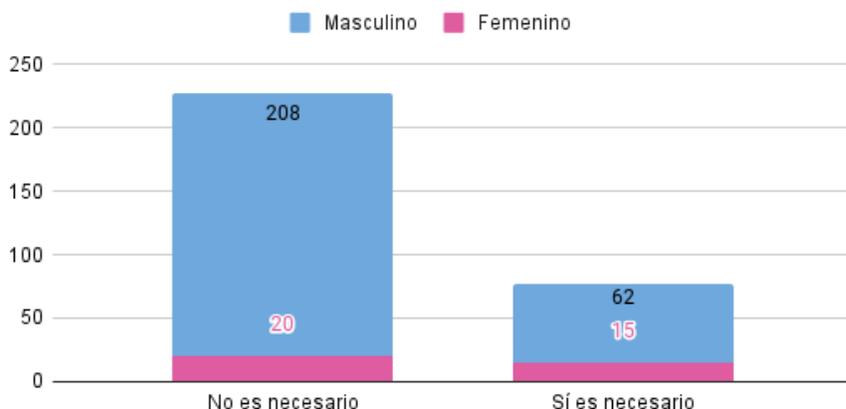


Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo del año 2020.

En la Figura 8 ante este grupo de titulares o responsables de unidades policiales (305 casos), se les consultó si consideraban necesario implementar algún cambio en relación a la presencia femenina. Solo el 25% indicó que sí es necesario, mientras que la mayor proporción reafirmando que no es necesario. Considerando los aportes de Frederic (2016) resulta lógico que a las personas que ingresan a la policía, se les exija que tengan una conducta masculina, independientemente del sistema sexo-género y por ende, al contar con conductas estereotipadas naturalizadas, no puedan discernir las diferencias hasta que inicien un proceso de deconstrucción.

Figura 8: Necesidad de cambios en relación a la presencia femenina en la Policía de Mendoza

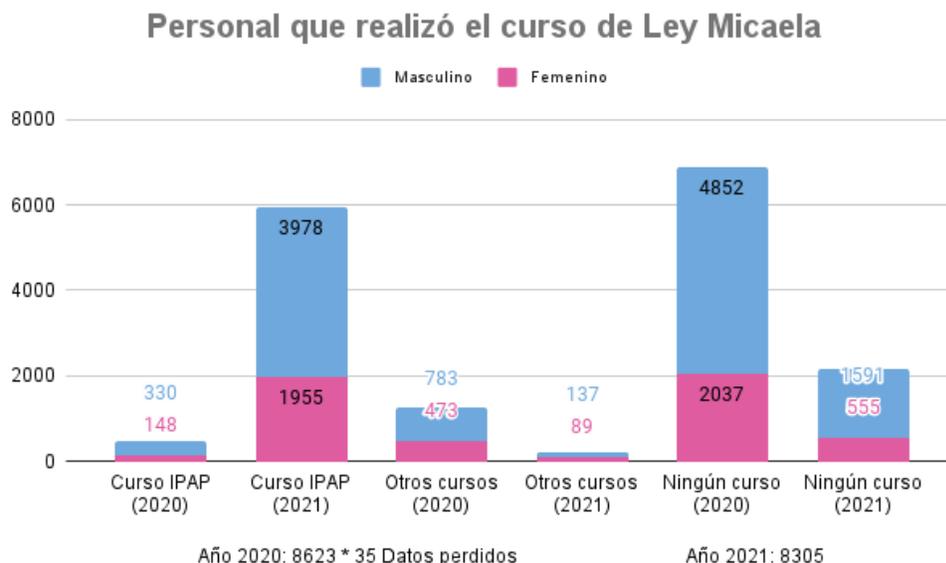
Es necesario realizar algún cambio en relación a la presencia femenina en la Policía de Mendoza



Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo del año 2020.

En la figura 9 se visualizan los datos relevados del total del personal policial en relación a cuántas/os policías se capacitaron conforme los alcances de la Ley Micaela, a través del único centro oficial de formación, es decir, del Instituto Provincial de Administración Pública (IPAP) o en otros lugares con certificación. Se refleja que en el 2020 solo el 5,5% (478) había realizado los cursos oficiales en IPAP y que el 14,5% de la fuerza había recibido alguna capacitación sobre perspectiva de género para diciembre del 2020. Mientras que para el 2021 más del 71% (5933) había sido capacitado por el IPAP.

Figura 9: Policías con curso de Ley Micaela durante 2020 y 2021



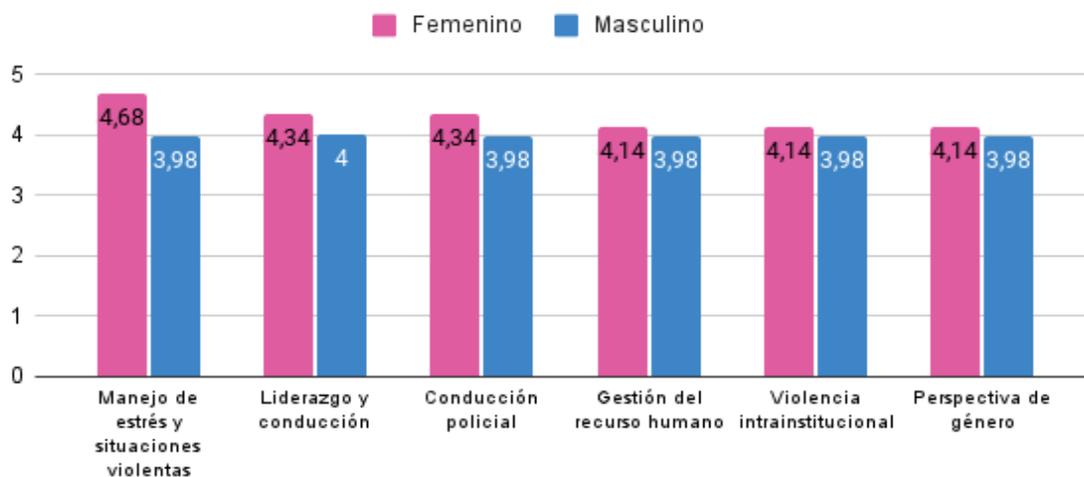
Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo de los años 2020 y 2021.

En la Figura 10 de la encuesta realizada al grupo de titulares o responsables de unidades policiales en 2020 (305 casos), se aprecia que las mujeres le atribuyen una mayor importancia a temáticas vinculadas con lo que autores reseñados (Martín, 1994; citado en Cobler Martínez, 2014; Contreras Ruvalcaba y Roza Paz, 2019, p. 56) han indicado que padecen las instituciones policiales. En virtud de lo indicado en la entrevista 1, 5 y 6, no resulta sorprendente que una mujer policía pida más capacitación en todo lo relacionado al mando, siendo una de las cualidades más cuestionadas por la masculinizada policía. Otra temática que las mujeres han puesto en valor, se relaciona con la perspectiva de género.

Figura 10: Importancia de temas para la capacitación según promedio de escala de Likert (1-5)

Perspectiva de género en cuanto a las capacitaciones en la Policía

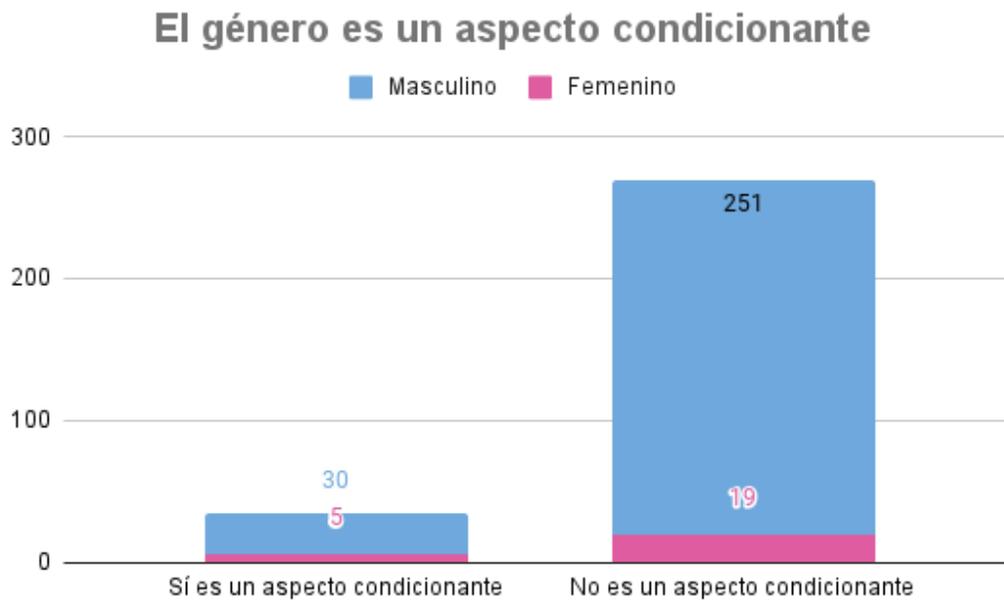
Escala Likert aplicada sobre responsables de unidades policiales para conocer la importancia de la capacitación



Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo del año 2020.

En la Figura 11 se observa que el 88% de las/os responsables de unidades expresaron que el género no condiciona para el trabajo en la policía de Mendoza (305 casos relevados en diciembre del año 2020). Al respecto, se recuperan las notas periodísticas sobre casos de maternidad y licencias, en las que para esas mujeres sí ha sido un aspecto condicionante. Retomando a Pierre Bourdieu, cuando el habitus se internaliza se vuelve algo natural o normalizado (Déziga Velázquez, 2020). Esta es una de las hipótesis que podrían explicar el porqué ni siquiera las mismas mujeres son capaces de apreciar las problemáticas que los medios de prensa sí reflejan.

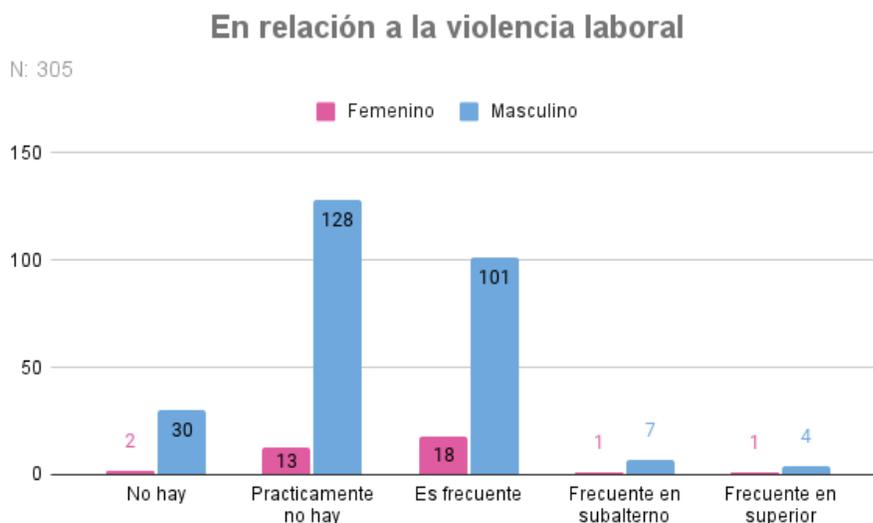
Figura 11: El género como un aspecto condicionante en la policía de Mendoza



Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo del año 2020.

En la Figura 12 la violencia laboral muchas veces ejercida por medio de mecanismos discretos, fue una de las variables consultadas a las/os 305 policías que participaron del relevamiento realizado a responsables de unidades en diciembre del año 2020. En la Figura 12 se observa que cerca del 90% indicó que existe al menos algo de violencia laboral, ya que el otro 10% afirmó taxativamente que “no hay”. Esto demuestra que quienes están a cargo de una unidad, son capaces de identificar y asumir que en mayor o menor medida, existe violencia hacia el interior de la organización.

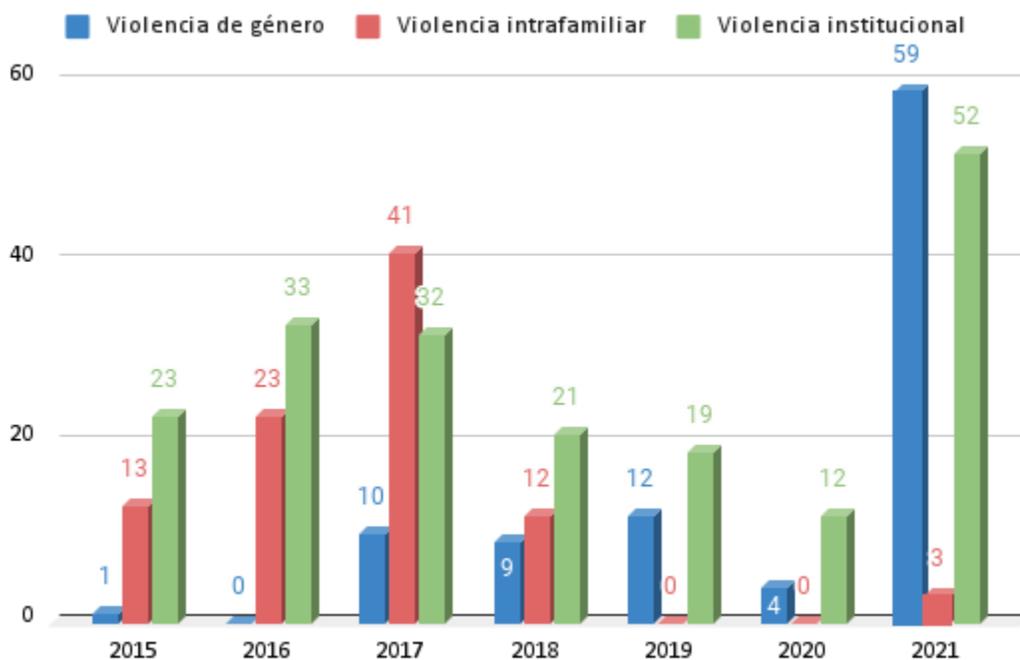
Figura 12: Frecuencia de la violencia laboral



Fuente: Elaboración propia con base en estudios de campo del año 2020.

Finalmente, en la Figura 13 se incorpora una gráfica que refleja la cantidad de policías que han sido sumariados durante el año 2021 por casos de violencia de género, intrafamiliar e institucional, aclarando que esta última categoría incluye a la violencia laboral. Al comparar el periodo 2020 y 2021, surge que los hechos vinculados a la violencia de género se magnificó (pasó de 4 a 59 casos). Se puede inferir que, debido al incremento, la violencia de género se ha instalado como una problemática actual en la Policía de Mendoza. Aunque en la entrevista dos, un relato reflejó que estos hechos ya ocurrían en el año 1997 pero no había denuncias. Se considera un aspecto positivo que las víctimas de violencia de género ahora sí están denunciando, al menos, en sede administrativa.

Figura 13: Cantidad de policías sumariados por violencia de género en la IGS hasta 2021



Fuente: Elaboración propia con base en datos disponibles en <https://www.mendoza.gov.ar/wp-content/uploads/sites/42/2021/07/01-Datos-por-Jerarquia-y-Tipificacion.pdf>

5. Discusión

Lograr un ajuste adecuado entre el trabajo y el hogar, es fundamental cuando se piensa en perspectiva de género, a esto se le denomina conciliación (Alaniz Bleisen, 2021; Fernández Farinas, 2020). Alcanzar la conciliación entre ambas actividades se torna un desafío para las mujeres, sobre todo, con las labores no remuneradas, es decir, las del hogar. Sumado a que en el reparto social de labores, la brecha de género muestra aspectos más desfavorables para mujeres, quienes ven limitados hasta sus tiempos de descanso, esparcimiento y recreación (Comisión Nacional de Derechos Humanos México [CNDH], 2019). Actualmente, al igual que en España, la normativa prevé “posibilidades para poder compaginar la vida laboral con la familiar” a través de permisos y licencias (Giménez Siurana, 2019. p. 16), aunque en Mendoza, desde lo normado a la praxis, puede haber un gran trecho.

En cuanto al acceso de mujeres a cargos altos de las dependencias y/o unidades, tal como se anticipó, la segregación vertical no es una excepción en la profesión policial, ya se anticipó con

fragmentos de la entrevista 1, en cuanto a la “reticencia para ocupar cargos altos”. Martín (1994; citado en Cobler Martínez, 2014) sostiene que:

[...] las dificultades que una mujer debe superar para poder ascender son mucho mayores que las de los varones en sus mismas circunstancias, y sus oportunidades son, por tanto, menores. La presión que se debe soportar cuando se intenta el ascenso jerárquico, unido a la necesidad de demostrar constantemente su capacidad profesional por el hecho de ser mujer, y la incompreensión del resto de la organización, hacen que el ascenso se convierta en una aspiración menos atractiva para las mujeres policía (Martín, 1994; citado en Cobler Martínez, 2014, p. 120).

Para el caso de la solicitud de ascensos (autopropuestas) del personal policial femenino, aunque cuenten con informes favorables de evaluación, los mismos superiores suelen cuestionar la capacidad de mando de las mujeres policías, con frases como “no tiene lo necesario” (Martín, 1994; citado en Cobler Martínez, 2014; Contreras Ruvalcaba y Rozo Paz, 2019, p. 56; Bover, 2009). Este punto queda expuesto en el trabajo realizado por Contreras Ruvalcaba y Rozo Paz (2019) así como en el de Bover (2009); ya que al mencionar a Pierre Bourdieu proponen considerar que cada área de acción social es un “campo” de práctica del “habitus”. Entendido de este modo, la policía es un campo y tiene un habitus masculino que privilegia la agresividad, la neutralidad emocional y la perpetuación de la dominación de un género a partir del establecimiento de relaciones de género desiguales y de una forma implícita en la que se reproducen escenarios de violencia.

Por otro lado, quienes elaboran informes, principalmente son varones que ocupan cargos altos. Al tratarse de una organización en la que la masculinidad hegemónica es la que decide las prácticas que son aceptadas se tiende a sesgar, posicionando a las mujeres en lugar de subordinación y en muchas ocasiones, los informes de desempeño reflejan el sistema patriarcal en el que la sociedad se ha basado tradicionalmente, para la toma de decisiones (Connell, 2003; Bermúdez, 2013).

La formación del personal de seguridad es una línea investigativa que excede el alcance del presente trabajo. Sin embargo, resulta pertinente mencionar que para Sirimarco (2012), en el proceso de ingreso se produce una transición o cambio de status que separa al aspirante de su función civil para reconvertirse en el sacrificado estado permanente del rol policial. Un rol en el que la muerte se vuelve un constante en el imaginario (Lorenz, 2018). De este proceso surgen rituales de iniciación fuertemente marcados por una visión patriarcal en el que lo femenino no tiene lugar. Es decir, que la masculinidad se trata de un patrón que guía la forma de actuar y que está dissociado del sexo, ya que ambos pueden tener naturalizadas las conductas masculinizadas (Sirimarco, 2004). Esta situación se puede agudizar debido a la distancia real que existe entre el proceso de formación y lo que un/a policía se encuentran en la práctica o ejercicio de sus funciones (Sirimarco, 2009; Sirimarco, 2018).

En la formación se produce una instrucción de forma disciplinada, aquí entendido bajo la definición de Foucault (citado en Piedra Guillen, 2004), quien indica que una persona que es constantemente vigilada y se le pide que vigile, estará en permanente estado de alerta. Es justamente a través de la disciplina que se alcanza un poder relacional sobre el “cuerpo dócil” del otro.

La mujer policía es vista “bajo la lupa” por toda la sociedad (Fernández Farinas, 2020) e incluso por las agrupaciones feministas. Para la mujer policía es difícil construir espacios de confianza que le permita narrar su historia y sus problemas, porque para personas con estereotipos masculinizados representaría un signo de debilidad (Rumbo Bonfil y Contreras Álvarez, 2021). Si bien las mujeres policías han sido formadas bajo un estereotipo masculinizado, la vinculación con grupos feministas y de apoyo a la perspectiva de género contrarresta ese modelo hegemónico, aunque no se halló evidencia de que estos espacios en Mendoza, estén incluyendo a la mujer policía ni que esta última, los esté buscando.

6. Conclusiones

Conforme los relevamientos llevados a cabo, se visualiza la cantidad de personal femenino y masculino, siendo totalmente visible la disparidad entre ambos géneros, en el que las mujeres representan un 31,3% del potencial humano. Se considera que con los datos recabados y la cantidad en la distribución de jerarquía se visualiza un número insignificante de mujeres que llegan a los altos rangos. Otra marca de desigualdad es, sin duda, la mujer en puestos jerárquicos o de conducción de unidades policiales, que no son tenidas en cuenta. En síntesis, en los resultados se visualiza que el género es un aspecto condicionante. Se ha visto cómo en todas las estadísticas realizadas hay una marcada diferencia entre el sexo femenino y masculino.

Cuando se mencionaron algunos casos de mujeres policías de Mendoza, aparecieron distintos reconocimientos hacia ellas, ya sea por ser las primeras en llegar a un cargo, en puesto o desarrollar una función. Hablar de reconocimientos representa un extenso recorrido que aún se encuentra pendiente para igualar derechos. Pero este camino no puede entenderse desde una visión reduccionista y restringida a emitir normativa. Es necesario abordarla transversal y transdisciplinariamente, sobre todo, porque cualquier problemática social se asume como multicausal.

En la autoría de este escrito no se persiguen recomendaciones ambiciosas; más bien, se sugiere empezar de a poco y con lo que cada persona que se encuentra en la institución policial tenga a mano, sin dejar de lado la importancia del trabajo en red, la transdisciplina y la transversalización de la perspectiva de género. En este sentido, ninguna persona ni organización debería sentirse ajena/o a la problemática, si no, buscar herramientas y mecanismos que comiencen a garantizar los derechos de las mujeres policías, considerando que estos han sido vulnerados por muchos años.

Teniendo en cuenta, que la mera existencia de normativa a favor de la paridad de géneros, no es suficiente para alcanzarla, y se ha visto que algunos autores (Cobler Martínez, 2014; Fernández Farinas, 2020; Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación Argentina, 2021; Mesa Federal de Seguridad, Género y Diversidad, 2021; Ministerio de Seguridad de la Nación Argentina, 2020; OMS [Organización Mundial de la Salud], 2009; ONU Mujeres [Organización de las Naciones Unidas], 2019; Rumbo Bonfil y Contreras Álvarez, 2021; UNESCO [Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura], 2014; Comisión Nacional de Derechos Humanos México [CNDH], 2019) han realizado propuestas, es que las/os escritoras/es de este artículo, continuando esta misma línea, proponen “medidas de acción positiva” para impulsar una participación equilibrada entre varones y mujeres policías con el propósito de disminuir las desigualdades de género e igualar participación de las mujeres en los ámbitos policiales:

1. estudiar con rigor científico la situación actual de las mujeres policías;
2. proponer mecanismos que garanticen la igualdad tanto en el ingreso, como en el proceso de ascensos y la cantidad de vacantes;
3. fomentar las buenas prácticas de perspectiva de género a partir del intercambio intra e interinstitucional;
4. propiciar políticas de género institucionales desde ámbitos legislativos;
5. priorizar la conciliación laboral y familiar de la mujer policía;
6. desarrollar plataformas de visibilización de la mujer policía;
7. adaptar pruebas físicas según masa muscular y condición corporal de cada mujer policía;
8. implementar licencias por violencia de género;
9. reordenar las horas de trabajo de mujeres víctimas de violencia y en periodo de lactancia;
10. proteger a la mujer policía víctima de violencia laboral o de género entre policías, de posibles represalias con persecuciones laborales o cambios arbitrarios del lugar de trabajo;

11. garantizar la sanción para el agresor de violencia de género que sea funcionario policial;
12. incluir la perspectiva de género de manera transversal, como mejora que repercute en la ciudadanía;
13. trabajar en la participación inclusiva, diversa y representativa de mujeres en la toma de decisiones;
14. vincular a las policías con grupos de mujeres defensoras de los derechos, de áreas de género y similares;
15. propender espacios de abordaje al varón;
16. llevar a cabo protocolos de actuación con el personal reincidente de cualquier tipo de violencia hacia la mujer;
17. asegurar una mayor participación de mujeres en las mesas de ascensos del personal policial;
18. capacitar al personal policial en perspectiva de género;
19. evitar la segregación horizontal habilitando a las mujeres para que puedan ingresar a cualquier destino de la Policía conforme a sus conocimientos y habilidades.

Analizar la problemática de fondo desde un enfoque histórico y sociológico, evidencia que hay construcciones teóricas que han ido surgiendo con los cambios culturales de cada sociedad, como lo son la violencia en contexto de género y no tener conocimiento de ello o de perspectiva de género no permite que se trabaje de la mejor manera en la toma de decisiones. A modo de síntesis, si hay autores como Pierre Bourdieu que han analizado los mecanismos discretos o la violencia simbólica que se manifiesta en el campo del trabajo policial y el habitus masculino en el que las relaciones de género desde el inicio son desiguales y se naturaliza un esquema de violencia hacia la mujer dentro de “corporaciones policiales (que) han sido creadas por y para hombres” (Contreras Ruvalcaba y Roza Paz, 2019, p. 56; Déziga Velázquez, 2020), es pertinente tenerlo en cuenta.

La gran cantidad y el permanente aumento de casos que son denunciados en sede administrativa exponen una problemática cada vez más vigente. Las mujeres sienten desconfianza para denunciar y miedo ante la discriminación que la policía puede ocasionarles, optando por no recurrir a esta instancia (Blay Gil, 2014). Solo con tener en cuenta que las mujeres ajenas a la institución no se animan a denunciar, se puede inferir lo que ocurre con las que sí pertenecen y conocen la forma de actuar de la institución policial. En relación a las denuncias, se recupera lo reflejado en cuanto a sumarios administrativos.

Por último, dos acciones se consideran necesarias y una de ellas ya se encuentra en proceso durante el 2022. Desde la acción punitiva que lleva adelante el organismo de control de la policía de Mendoza, es decir, la Inspección General de Seguridad se articuló con otras áreas para garantizar nuevos espacios. En el marco del trabajo que realiza el Programa Integral de Asistencia al Policía de Mendoza, se logró la citada articulación para abordar la problemática de fondo con las personas que tengan un sumario administrativo por violencia de género, quienes tendrán que asistir a un espacio psico-socioeducativo para tratar temas de violencia de género. En segundo lugar, entablar acciones en el marco del Observatorio de Perspectiva de género que funciona en el Instituto Universitario de Seguridad Pública, para garantizar políticas e inclusión del personal femenino, bajo un apoyo manifiesto del gobierno y las gestiones. Es un hecho que si las intenciones no se convierten en acciones, no hay avance.

Tal como lo enunció la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) y el entrevistado 6, el camino es largo y aún queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad, pero comenzar a visibilizar las problemáticas, es el primer peldaño.

Referencias

- Alaniz Bleisen, A. L. (2021). Desde la “comodidad” de la oficina hacia la (auto) regulación del teletrabajo. El caso de una organización estatal vinculada a la seguridad. En Vitaliti, J. M. y De Luca Lauzon, P. [Comps.], *Experiencias profesionales en tiempos de pandemia* (pp. 97-116). Universidad del Aconcagua. <https://www.uda.edu.ar/images/editorial/archivos/experienciasprof/experiencias-profesionales-digital.pdf>
- Arteaga, N. (2000). El trabajo de las mujeres policías. *El Cotidiano*, 16(101), 74-83. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32510107.pdf>
- Ávila, H. E. (2019). Ocho estrellas [poema]. *Diafanis, Arte, ciencia y comunicación*, 5(13). <https://revistadiafanis.com.ar/2019/03/ocho-estrellas/>
- Badaloni, R. (2019). Quién es Cecilia Argones, la primera comisaria general de la Policía de Mendoza. *Diario [digital] Clarín* https://www.clarin.com/policiales/cecilia-argones-primera-comisaria-general-policia-mendoza_0_zUUKSr67r.html
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S. y Devece, C. (2011). La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. XV Congreso de Ingeniería de Organización (pp. 986-995). http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Bermúdez, M. D. M. (2013). Connel y el concepto de masculinidades hegemónicas: notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu. *Revista Estudios Feministas*, 21(1), 283-300. <https://www.redalyc.org/pdf/381/38126283028.pdf>
- Blay Gil, E. (2014). “Voy o no voy”: el recurso a la policía en el caso de la violencia de género. Perspectivas de las víctimas. *Estudios Penales y Criminológicos*, 33. <https://revistas.usc.gal/index.php/epc/article/view/1502/1666>
- Bover, T. (2009). Género Policial: Tres miradas etnográficas sobre instituciones policiales. *Investigación y reflexión en Ciencias Sociales*, (4). <https://docplayer.es/156165451-Genero-policial-tres-miradas-etnograficas-sobre-instituciones-policiales.html>
- Calandrón, J. S. y Galeano, D. (2013a). La Brigada Femenina. Incorporación de mujeres a la Policía de la Provincia de Buenos Aires (1947-1955). En Salvatore, R. y Barreneche, O. (Eds.). (2013). *El delito y el orden en perspectiva histórica*. Prohistoria.
- Calandrón, J. S., y Galeano, D. (2013b). Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad. *Cuestiones de Sociología*, (9), 199-202. https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5879/pr.5879.pdf
- Centenera, M. (10 de abril de 2019). Judith Butler, a los hombres: “Rompan el pacto de hermandad y denuncien los abusos”. *El País*. https://elpais.com/sociedad/2019/04/10/actualidad/1554904948_145308.html
- Cobler Martínez, E. (2014). El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat pública*, 106 -129. <https://www.raco.cat/index.php/RCSP/article/download/276374/364290/>
- Comisión de Estudios Históricos. (1992). *Aportes para la historia de la Policía de la provincia de Mendoza*. Editorial Oeste Argentino.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos México [CNDH]. (2019). A B C de la Perspectiva de Género. En Nerio Monroy, A. L. <https://mexicosocial.org/wp-content/uploads/2019/03/perspectiva-g%C3%A9nero-CNDH.pdf>
- Connel, R. W. (2003). La organización social de la masculinidad. Biblioteca virtual de la Universidad de Chile. http://www.pasa.cl/wp-content/uploads/2011/08/La_Organizacion_Social_de_la_Masculinidad_Connel_Robert.pdf

- Contreras Ruvalcaba, G. y Rozo Paz, M. (2019). ¿Igualdad a través de números? Replantear la incorporación femenina dentro de la Policía Nacional Colombiana. *Horizonte Histórico - [Revista Semestral de los estudiantes de la Licenciatura en Historia De La UAA]*, (17), 49–64. <https://revistas.uaa.mx/index.php/horizontehistorico/article/view/1834/1701>
- Decreto 696-G. (1947). Creación de la Sección Policía del Menor. Gobierno de Mendoza.
- Déziga Velázquez, M. P. (2020). Aprendamos de ellas, las mujeres policías. *Animal político [Diario digital]*. <https://www.animalpolitico.com/el-blog-de-causa-en-comun/aprendamos-de-ellas-las-mujeres-policias/>
- Diario Uno. (2021). El recuerdo de Érica, la primera mujer policía caída en acto de servicio [Diario digital]. <https://www.diariouno.com.ar/policiales/el-recuerdo-erica-la-primer-mujer-policia-caida-acto-servicio-n854676>
- 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. Fundación CIPPEC. https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf
- Escario, I. (09/07/2019). Pilar García: «Se puede romper con el estereotipo del hombre fuerte en la Policía». *Efeminista*. <https://efeminista.com/policia-mujer-cientifica/>
- Federal Glass Ceiling Commission [Comisión Federal de Techos de Cristal en Estados Unidos]. (1995). *A solid investment: making full use of the nation's human capital*. US Department of Labor. <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/79349/GlassCeilingRecommendations.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández Farinas, I. (2020). Perspectiva de género en las fuerzas y cuerpos de seguridad. La figura de la mujer en la Policía Nacional [Trabajo fin de grado]. Universidad Jaume. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194031/TFG_2020_FernandezFarinas_Iria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frederic, S. [Coord.] (2016). De la desmilitarización a la profesionalización. Un estudio etnográfico sobre la formación básica de la Policía Federal Argentina. Universidad Nacional de Quilmes. <https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/546/DesmilitarizacioProfesionalizacion.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Fuller, N. (2008). La perspectiva de género y la criminología: una relación prolífica. *Tabula Rasa*, (8), 97-110. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600805.pdf>
- Gaete Quezada, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, (24), 67-90. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n24/2011-0324-recs-24-00067.pdf>
- Giménez Siurana, S. (2019). Incorporación de la mujer en el Cuerpo de Policía Nacional [Trabajo fin de grado]. Universidad Jaume. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/183961/TFG_2019_Gimenez_Siurana_Sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández-González, Á. U., Echeverry-Petti, L. M., y Cortés-Olarte, G. A. (2021). Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 - 2021. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, 13(3),8-19. <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/1445/1651>
- Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación Argentina. (2021). Decisión administrativa 1012/21. Protocolo marco para el abordaje de las violencias por motivos de género en el sector Público Nacional. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/protocolo_violencias_por_motivos_de_genero_sp.pdf

- Legay, P. (2011). Aproximación a la historia de la mujer como trabajadora policial de la provincia de Mendoza. *Revista Melibea*, 5, 87-100. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/9462/10-legay.pdf
- Ley 9263. (2020). Protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia laboral. Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza. Boletín oficial del 28 de octubre de 2020. <http://www.saij.gob.ar/9263-local-mendoza-proteccion-personas-trabajadoras-victimas-violencia-laboral-lpm0009263-2020-09-29/123456789-0abc-defg-362-9000mvorpyel?&o=104&f=Total%7CFecha%7CEstado%20de%20Vigencia/Vigente%2C%20de%20alcance%20general%7CTema%5B5%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJuridicci%F3n/Local%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%E1tica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Legislaci%F3n/Ley&t=29610%20%20C3%9ALTIMAS%20NOTICIAS>
- Ley 27580. (2020). Convenio internacional sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Congreso Nacional. Boletín oficial del 15 de diciembre de 2020. <http://www.saij.gob.ar/convenio-internacional-sobre-eliminacion-violencia-acoso-mundo-trabajo-convenio-internacional-sobre-eliminacion-violencia-acoso-mundo-trabajo-nv27567-2020-12-11/123456789-0abc-765-72ti-lpssedadevon?q=%28numero-norma%3A27580%20%29&o=1&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Legislaci%F3n%7CFecha%7COrganismo%7CPublicaci%F3n%7CTema%7CEstado%20de%20Vigencia%7CAutor%7CJuridicci%F3n&t=2>
- Lorenz, M. (2018). Definiendo la profesión policial. *Trabajo y sociedad* (30). <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n30/n30a18.pdf>
- Mesa Federal de Seguridad, Género y Diversidad. (2021). Lineamientos para el correcto abordaje, intervención y prevención de violencias basadas en género dentro de las fuerzas policiales y de seguridad. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/lineamientos_violencia_genero_seguridad.pdf
- Messi, V. (2020). El Expediente Pasantino: la historia de la primera comisario trans de la Federal. *Diario [digital] Clarín*. https://www.clarin.com/sociedad/expediente-pasantino-historia-primera-comisario-trans-federal_0_Z0rzP9LMO.html
- Ministerio de Seguridad de la Nación Argentina. (2020). Resolución 37, Anexo I [Directivas para la adecuación de trato del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad]. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226390/20200309>
- Ministerio de Seguridad de la provincia de Buenos Aires (2021). Se conmemora por primera vez el día de la mujer policía de la provincia de Buenos Aires. http://www.policia.mseg.gba.gov.ar/gacetilla_policial/enero2021/08-01-21.html
- Ministerio de Seguridad de la Provincia de Mendoza. (s.f.). Reglamento General de Uniformes y equipos policiales.
- Mujica Jaime, N., Triana Beltrán, C. F., López Tobo, W. A. y Guerrero Espitia, E. I. (2016). Valores y virtudes de la mujer policía [Capítulo 4]. En *Reconstrucción histórica del papel de la mujer policía en el conflicto armado en Colombia* (pp. 115-133). <https://oas.policia.gov.co/sites/default/files/publicaciones-institucionales/reconstruccion-historica-papel-mujer-policia-conflicto.pdf>
- Negri, A. P. (2017). Embarazo policial: perder el trabajo por tener un hijo. *Mendoza Post [Diario Digital]*. <https://www.mendozapost.com/nota/61219-embarazo-policial-perder-el-trabajo-por-tener-un-hijo/>

- OMS [Organización Mundial de la Salud]. (2009). Estrategia para incorporar el análisis y las acciones de género en las actividades de la OMS. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44046/9789243597706_spa_Text.pdf;jsessionid=70C46774A9A12D593E3088B0CC1142E8?sequence=1
- ONU Mujeres [Organización de las Naciones Unidas]. (2019). En Denney, L. Género y labores policiales. Caja de Herramientas de Género y Seguridad. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_ES_Tool-2.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018). OIT: La participación laboral de las mujeres aumenta pero el camino a la igualdad aún es largo en América Latina y el Caribe. [Blog institucional]. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_619953/lang-es/index.htm
- Piedra Guillen, N. P. (2004). Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(106), 123-141. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310610.pdf>
- Resolución 3183. (1947). Comisión para la reglamentación de funciones internas de la Sección Policía del Menor. Jefe de Policía de Mendoza.
- Rumbo Bonfil, C. y Contreras Álvarez, Á. P. (2021). Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México. *IUSTA*, (55). <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/iusta/article/view/6854/6417>
- Segura, P. (2021). Condenan al Estado por un caso de violencia de género y ordenan reincorporar a una policía. *Sitio Andino [diario digital]*. <https://www.sitioandino.com.ar/n/365215-condenan-al-estado-por-un-caso-de-violencia-de-genero-y-ordenan-reincorporar-a-una-policia/>
- Sirimarco, M. (2004). Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. *Cuadernos de Antropología Social*, (20), 61-78. <https://www.redalyc.org/pdf/1809/180913912005.pdf>
- Sirimarco, M. (2009). El abordaje del campo policial. Algunas consideraciones en torno a la formación inicial: entre la praxis y las reformas. *Manizales*, 6(2), 123-139. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3192084.pdf>
- Sirimarco, M. (2012). De civil a policía (y viceversa). El proceso de cambio a partir de relatos de vida. *Revista de Antropología*, 55(2), 937-970. <http://infohumanidades.com/sites/default/files/apuntes/Sirimarco.pdf>
- Sirimarco, M. (2018). Reformas y formación policial: supuestos, sentidos y configuraciones políticas. El caso de las escuelas de ingreso a la Policía de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 9(17). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-21712018000200004
- Sirimarco, M. (2021). Buena policía, buena madre: relatos, instituciones y usos políticos. Un estudio de caso en la Policía de la Provincia de Buenos Aires. *Iberoamericana, América Latina*, 21(76), 73-94. <https://journals.iai.spk-berlin.de/index.php/iberoamericana/article/view/2599/2295>
- UNESCO [Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura]. (2014). Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo. Manual Metodológico (pp. 102-115). https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf
- Vía País. (2021). Violencia de género: deberán indemnizar a una mujer policía que consideraron su embarazo como enfermedad. [Diario Digital]. <https://viapais.com.ar/mendoza/violencia-de-genero-deberan-indemnizar-a-una-mujer-policia-que-consideraron-su-embarazo-como-enfermedad/>