

INFORME FINAL

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

**Director**

Prof. Dr. Máximo Sozzo

**Equipo de trabajo**

Prof. Mag. María Victoria Puyol

Prof. Abog. María Paula Spina

Abog. Juan Saba

Lic. Rocío Truchet

Lic. Guadalupe Jancick

Santa Fe, mayo de 2022



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DEL LITORAL

Santa Fe  
Provincia



CONSEJO FEDERAL  
DE INVERSIONES

# **RESUMEN EJECUTIVO**

## Introducción

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

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

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

En Argentina este crecimiento del volumen de mujeres policías se ha dado fundamentalmente a partir de los años 1990s y parece haber estado vinculado a los tentativos de reforma policial que se comenzaron a dar en diferentes jurisdicciones desde fines de esa década. Así, en el caso de la Provincia de Santa Fe para 2005, de 1x5 15020 policías, 2321 era mujeres (un 15,4%). Este proceso se ha intensificado especialmente en los últimos años. De este modo, en 2020 de 1x5 21563 policías santafesinx, 7601 eran mujeres (un 35,2%). En términos absolutos el número de mujeres policías en esta jurisdicción más que se triplicó y en términos porcentuales esto implicó más que una duplicación en sólo 15 años. Pese a esta mutación macroscópica, la exploración de las experiencias, representaciones y prácticas de las mujeres policías se encuentra aún en su infancia en nuestro país, con algunos pocos estudios específicos.

El Proyecto de Investigación Trayectorias y Roles Laborales de las Mujeres Policías de la Provincia – Provincia de Santa Fe (Expte. N°: 19394 31 01) ha sido llevado adelante por un equipo de trabajo del Programa Delito y Sociedad de la Universidad Nacional del Litoral, a partir de un acuerdo con el Consejo Federal de Inversiones que ha aportado los recursos para su realización, a partir de la propuesta de la Subsecretaria de Bienestar y Género del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe. Se inició en septiembre de 2020. Se trata de una investigación social inédita en su tipo en nuestro país -y en América Latina- que a través de entrevistas en profundidad con mujeres

policías que se desempeñan en la provincia de Santa Fe busca reconstruir sus experiencias, representaciones y prácticas en relación a su inserción en el trabajo policial, identificando diversos problemas y dimensiones. En total se entrevistaron durante 2020 y 2021 a 95 trabajadoras policiales que se desempeñaban en las cinco unidades regionales más importantes de la Provincia de Santa Fe y que tienen diferentes grados y antigüedades y desenvuelve distintas tareas policiales. Esto ha dado lugar a un corpus empírico sin precedentes en torno a este tipo de agentes policiales. A partir de ese vasto corpus empírico, se ha estructurado el informe final cuyos hallazgos fundamentales se resumen en este documento.<sup>1</sup>

## Hallazgos Fundamentales

Esta investigación ha iluminado a partir de un detallado análisis y rescate de las voces de las mujeres policías santafesinas, toda una compleja serie de dimensiones y problemas relacionados con su trayectoria y trabajo policial. Nos interesa en aquí intentar realizar con respecto a cada dimensión y problemas trabajados, una serie de observaciones sintéticas a los fines de resaltar los hallazgos que consideramos más significativos.

- a) *Ingreso*. En cuanto al ingreso de las mujeres a la institución policial a la hora de delimitar las motivaciones, las entrevistadas subrayan la importancia de la “vocación policial”, colocando en un segundo plano la búsqueda de estabilidad económica y el peso de la presencia de familiares cercanos que son parte de la fuerza policial. Sin embargo, más de la mitad tenían un familiar cercano al momento de decidirse de ingresar a la fuerza y de las que no lo tenían en ese momento, más de un tercio lo tienen actualmente. Esto parecería indicar que sí existe un peso significativo de la ‘familia policial’ en las dinámicas del ingreso a la institución policial.

La gran mayoría de las entrevistadas -8 de cada 10- no se arrepiente de haber ingresado a la policía.

La gran mayoría de las entrevistadas -8 de cada 10- se manifiestan contrarias a la práctica del establecimiento de un ‘cupó’ para el ingreso de las mujeres a la institución policial, aunque un quinto sostiene que esa medida es razonable, justificándolo en la necesidad de que para ciertas tareas se cuente con varones policiales -y por ende, afirmando que las mismas no pueden ser desarrolladas por mujeres policías.

Las entrevistadas explican el incremento muy marcado de mujeres en la institución policial en los últimos años apelando más frecuentemente a que el trabajo policial es un empleo estable difícil de conseguir para ellas en la situación actual del mercado de trabajo y a que se han dado cambios culturales y sociales más amplios acerca del rol de la mujer. 1 de cada 10 mujeres apuntan específicamente a la existencia de políticas policiales que han favorecido ese incremento.

Casi la mitad de las entrevistadas tienen una valoración positiva de este cambio, pero una proporción casi similar se manifiesta en forma más ambigua. En la mayor parte de estos casos es porque se plantea que en realidad el género no es central para la actividad policial y, por tanto, que debería ser indistinto que ingresen varones o mujeres a la institución. Pero en algunas entrevistadas se cuela aquí el argumento de que hay ciertas tareas policiales que requieren de los

---

<sup>1</sup> Esta investigación, vasta y compleja, no podría haberse realizado sin el constante apoyo y colaboración de la Subsecretaría de Bienestar y Género del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe.

varones y sus supuestas cualidades -fundamentalmente asociadas la fuerza física. Esto es claramente planteado por una minoría muy pequeña que tiene una mirada crítica sobre este cambio en los últimos años.

Dos tercios de las entrevistadas están de acuerdo con la proporción actual de varones y mujeres en el ingreso a la policía. Pero casi un quinto considera que debería aumentarse el número de mujeres. Finalmente. Dos grupos pequeños -en torno a 1 de cada 10 mujeres policías- piensan, por un lado, que el género de lxs ingresantes no interesa o, por el otro, que no deberían ingresar tantas mujeres.

Finalmente, tres cuartas partes de las entrevistadas están a favor de un ingreso 'paritario' entre varones y mujeres. 1 de cada 10 mujeres policías se manifiestan claramente en desacuerdo con esta propuesta y el resto se manifiestan en forma ambigua al respecto.

- b) *Formación Policial.* Las mujeres que actualmente trabajan en la policía pasaron por distintos tipos de circuitos de formación policial básica. Las que fueron a la Escuela de Cadetes -poco más de un cuarto del total- tienen frecuentemente una mirada relativamente positiva -aunque señalan experiencias traumáticas y violentas, consideran que fueron útiles para prepararlas para el trabajo policial. Solo un sexto presenta una mirada negativa. Las que fueron a los Centros de Instrucción en Destino -poco más de un décimo del total- tienen mayoritariamente una mirada negativa de la formación recibida, en función de su corta duración y su escasa calidad. En cambio, más de la mitad de las que fueron al Instituto de Seguridad Pública -casi dos tercios de las entrevistadas- realizan una valoración positiva de su formación inicial. Aquí se ve claramente que las evaluaciones positivas están más difundidas entre quienes tienen mayor antigüedad, pero en quienes se formaron en el ISEP más recientemente son predominantes las valoraciones negativas -lo que coincide con la reducción de la duración de dicho proceso educativo en el marco de la denominada "emergencia en seguridad".

La presencia de docentes mujeres en los procesos de formación básica ha sido mucho más infrecuente en la EC y los CID, que en el ISEP. Muchas entrevistadas que se formaron allí sostienen que tuvieron "muchas" docentes mujeres, aunque nunca se sostenga que eran mayoría.

Casi la totalidad de las entrevistadas sostiene que el tema de las mujeres en la institución policial no fue un contenido de su proceso de formación básica.

Casi dos tercios de las entrevistadas sostienen que en su proceso de formación inicial se promovía la igualdad entre varones y mujeres. Esta visión es mayoritaria entre aquellas que pasaron por el ISEP, pero no entre aquellas que pasaron por la EC y los CID. En este sentido parecería ser que se trata de un cambio más reciente en el tiempo.

Más de dos tercios de las entrevistadas sostuvieron no haber sido objeto de discriminación por el hecho de ser mujeres en el proceso de formación inicial. No se presentan diferencias significativas en este punto en función de los espacios institucionales en los que se produjo dicha tarea educativa.

La mayor parte de las mujeres policías realizaron cursos de formación especializada vinculadas a las dinámicas de ascensos. Casi la mitad de ellas señaló que allí el tema de la mujer en la institución policial se volvió un contenido educativo, a diferencia de lo que sucedía en los ciclos de formación inicial. En muchas entrevistadas aparece un señalamiento explícito de que este es un cambio que se ha dado en los últimos años.

La enorme mayoría de las entrevistadas considera que experimento igualdad de

trato y de oportunidades con los varones policías en relación con las instancias de formación especializada. Solo un sexto del total señaló la existencia de desigualdades que asocian, por un lado, a las experiencias del embarazo y la maternidad y los impedimentos institucionales al respecto y, por el otro, a las barreras al acceso a instancias de especialización en ciertas áreas del trabajo policial como 'operaciones especiales'.

Poco más de un tercio de las entrevistadas afirmó que realizó o estaba realizando estudios terciarios o universitarios -4 de cada 10 la Tecnicatura en Seguridad Pública del ISP. Quienes los han llevado o los llevan adelante consideran, en su enorme mayoría, que los mismos resultan útiles para su carrera y trabajo policial. Un tercio sostuvo que los había comenzado antes o después del ingreso a la policía, pero había debido abandonarla. Las principales razones planteadas por las policías que no realizan estos estudios para explicar porque no los hacen es la imposibilidad de conciliarlos con las exigencias laborales y familiares -en este último caso asociadas especialmente a la maternidad.

Tanto entre quienes abandonaron sus estudios terciarios o universitarios luego de haberlos iniciado como entre quienes nunca los iniciaron, 7 de cada 10 tienen la aspiración de estudiar en el futuro.

- c) *Familia y trabajo policial.* El fenómeno de la existencia de relaciones de pareja con otrxs policías se encuentra ampliamente extendido entre nuestras entrevistadas. Casi 7 de cada 10 lo han experimentado o experimentan. En la actualidad, esa proporción se reduce a un tercio. Todas sostienen que se trata de un fenómeno muy difundido. Casi dos tercios sostienen que cuando ambas partes de la pareja son policías resulta muy difícil conciliar las exigencias laborales con la vida en pareja. Un cuarto de las entrevistadas, sin embargo, sostienen que eso aporta comprensión acerca de las exigencias del trabajo policial y lo vuelve más fácil. Sólo un tercio de las entrevistadas sostuvo que la existencia de una relación de pareja con otrx policía ayuda a la integración de las mujeres en la institución policial.

La enorme mayoría de las entrevistadas se opone a que sus hijxs ingresen a la institución policial. Solo poco más de un cuarto presenta una visión favorable y en muchos casos lxs mismxs ya lo han hecho. Estas opiniones negativas parecen chocar con la supuesta existencia de un mandato automático hacia la reproducción de la "familia policial".

Casi 9 de cada 10 entrevistadas sostuvo que resulta difícil articular las exigencias de la vida familiar -con su sobrecarga de tareas de cuidado en las mujeres en comparación con los varones- con las exigencias del trabajo policial. Por otro lado, dos tercios de las entrevistadas sostuvo que las mujeres policías suelen ser indebidamente estigmatizadas por los varones policías pues en función de las tareas de cuidado ligadas a la maternidad solicitan permisos y licencias. Sin embargo, el otro tercio sostuvo que esto se encuentra justificado por el mal uso de esas posibilidades en que incurren muchas mujeres policías, de las que ellas mismas se diferencian.

Finalmente, más de la mitad de las entrevistadas sostuvo que la institución policial no se ocupa adecuadamente de los problemas que nacen en el trabajo policial como consecuencia de las tareas de cuidado asociadas a la maternidad. En el resto que opinó más positivamente se tiende a enfatizar que esto ha cambiado en los últimos años.

- d) *Carrera Policial.* 7 de cada 10 entrevistadas sostienen que existe igualdad de

oportunidades para el ascenso en la carrera policial entre varones y mujeres. Muchas de ellas afirman que esto es resultado de un cambio en los últimos años. Un quinto, sin embargo, afirma la persistencia de desigualdades que asocian al machismo.

Dos tercios de las mujeres policías afirman que las posibilidades de ascenso para las mujeres en la carrera policial han mejorado en los últimos años. Ese porcentaje asciende 9 de cada 10 entre quienes ocupan posiciones directivas, reflejando sus propias trayectorias profesionales. Estas entrevistadas asocian esto al incremento del volumen de mujeres dentro de la institución policial pero también a su mayor tendencia a capacitarse en relación a los varones. Un cuarto de las entrevistadas, sin embargo, considera que esas posibilidades no se han modificado a lo largo del tiempo. Pero muchas de ellas no expresan un punto de vista crítico al respecto, sino que, por el contrario, sostienen que ya en el pasado existía igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para la carrera policial.

8 de cada 10 entrevistadas sostuvieron que no han tenido personalmente obstáculos por el para ascender en la policía por el hecho de ser mujer. Sin embargo, muchas de ellas señalan que conocen casos en donde eso ha ocurrido. Solo poco más de 1 de cada 10 entrevistadas dijo haber sufrido ese tipo de discriminación, asociada fundamentalmente a las licencias de embarazo y maternidad.

Poco más de un cuarto de las entrevistas sostienen que las mujeres deben trabajar más duro que los varones para ascender en la jerarquía policial. Esa creencia esta más difundida entre quienes ocupan posiciones directivas y menos entre quienes están en la base de la estructura jerárquica. Entre la mayoría que consideran que esto no es así, hay muchas entrevistadas que sostienen que sí era de ese modo en el pasado.

6 de cada 10 entrevistadas consideran que muchas veces las mujeres policías deciden no ascender en la carrera policial. Muchas entrevistadas asocian esta decisión a la necesidad de compatibilizar su trabajo con las exigencias ligadas a las tareas de cuidado asociadas a la maternidad que recaen desigualmente sobre sus espaldas. Pero en algunos casos aparecen referencias a la falta de vocación o de ambición profesional.

Un tercio de las entrevistadas considera que las posibilidades de ascenso en la carrera policial dependen fuertemente de las relaciones informales y que eso suele beneficiar a los varones policías. Sin embargo, la mayor parte de las mujeres policías no consideran que esto sea así -entre ellas algunas sostienen que sí era de ese modo en el pasado.

Dada la situación actual de la Policía de la Provincia de Santa Fe en que la conducción está a cargo de una mujer, así como muchos otros puestos directivos, se le consultó a las entrevistadas cuales eran las razones que explicaban este fenómeno. La condición más frecuentemente planteada -poco más de 4 de cada 10 entrevistadas- señala el mérito individual de las mujeres policías que alcanzaron dichas posiciones. Las otras dos condiciones señaladas con la misma frecuencia por poco más de un cuarto de las entrevistadas son, por un lado, el impacto de las mujeres colectivamente -en el marco de su incremento- al interior de la policía y, por el otro, los cambios sociales más amplios en torno al rol de la mujer y sus derechos. Finalmente, un quinto de las entrevistadas destacó el rol de la decisión política, promoviendo que las mujeres ocupen posiciones directivas. Por otro lado, la enorme mayoría de las entrevistadas -8 de cada 10- consideró que el hecho de que haya una jefa de policía es un incentivo y un

mensaje al resto de las mujeres policías acerca de que es posible ascender en la estructura jerárquica. 7 de cada 10 mujeres policías consideran que es posible actualmente alcanzar el grado máximo de desarrollo de su carrera policial que tienen en mente. Ese porcentaje es bastante menor entre quienes ya ocupan posiciones directivas y va creciendo a medida que se desciende en la estructura jerárquica. La mayor parte sostiene que esto depende del esfuerzo individual, aunque algunas entrevistadas le dan también importancia a la orientación política con respecto al rol de las mujeres en la institución policial. Quienes, en cambio, ven esto como inviable, señalan diversas razones entre las que se destacan los obstáculos nacidos de las exigencias de la vida familiar y el peso de las relaciones informales en el marco de los ascensos.

La enorme mayoría de las mujeres policías consideran que se encuentran igualmente capacitadas que los varones policías para ocupar puestos de mando. Algunas entrevistadas señalaron incluso que las mujeres aportan una serie de cualidades específicas que les permiten ganarse el respeto y consolidar su liderazgo, como el mayor apego a las reglas y la mayor predisposición al diálogo. Sin embargo, para la minoría que sostiene una posición opuesta -el 15% de las entrevistadas-, las mujeres policías se ven dificultadas en llevar adelante puestos de mando porque se chocan con la subestimación de los varones policías, tanto superiores como subordinados.

Finalmente, específicamente sobre este tema las entrevistadas que ocupan posiciones directivas -en el marco de unas preguntas exclusivamente realizadas a ellas- plantearon en su gran mayoría que el estilo de ejercicio de la autoridad en la institución policial es distinto al de los varones -8 de cada 10. Enfatizan que se trata de un ejercicio de la autoridad que implica un trato más respetuoso y humano a lxs subordinadxs. También señalan un mayor apego a las reglas planteadas formalmente. Poco más de la mitad de estas entrevistadas sostienen que son obedecidas en la misma medida que los varones policías que ocupan posiciones de mando. Pero el resto sostuvo que esto no es así, que persisten obstáculos al respecto. Pero existe un amplio consenso de que esto ha venido cambiando en los últimos años algo que asocian a un cambio de mentalidad que traen las nuevas generaciones de policías así como a la multiplicación de mujeres en la institución policial y, especialmente, ocupando posiciones de mando.

- e) *Tareas policiales.* Una enorme mayoría de las entrevistadas están satisfechas con su trabajo -más de 8 de cada 10. Entre quienes manifiestan insatisfacción aparecen diversos motivos como el estancamiento en la carrera policial y experiencias de maltrato laboral.

En cuanto al tipo de tareas policiales que desempeñan o desempeñaron las mujeres policías existe una fuerte reproducción de un patrón tradicional con una sobre- representación en labores administrativas. En la actualidad casi 6 de cada 10 mujeres policías dijeron realizar exclusivamente tareas administrativas -mientras que de acuerdo al Censo Policial 2020 esta opción es elegida solo por 2 de cada 10 policías santafesinxs. Solo un cuarto de las entrevistadas señala que se dedican exclusivamente a tareas vinculadas a la policía de seguridad. El resto se desempeña en otras áreas como capacitación. Al referirse a sus tareas policiales pasadas, solo 4 de cada 10 dijo haber desempeñado actividades vinculadas a la policía de seguridad. Son prácticamente inexistentes las referencias a tareas de policía de investigaciones.

Sin embargo, tres cuartas partes de las mujeres policías en nuestro trabajo de

campo no perciben que el hecho de ser mujer haya influido en las tareas policiales que le han sido encomendadas en su trayectoria laboral. En el cuarto restante, algunas entrevistadas, a su vez, reconocen como algo positivo que se les hayan asignado tareas considerando su condición de mujer, haciendo referencia específicamente a las actividades policiales ligadas a la violencia de género. La mayoría sostiene muchas veces haber desarrollado las más diversas tareas policiales, incluso aquellas más “pesadas” y, por ende, más “masculinas” -como la custodia de detenidos. Es frecuente también en esta mayoría encontrar testimonios que diferencian el presente del pasado en este punto, señalando que en otros momentos sí existía desigualdad en la asignación de tareas policiales de acuerdo al género.

Más de 4 de cada 10 entrevistadas consideran que existen tareas policiales que son preponderante o exclusivamente “masculinas”, mientras el resto niega dicha diferenciación. Esa negación está más difundida entre el personal directivo, pero es menor entre los cuadros medios e inferiores. Es preciso subrayar que la mitad de las entrevistadas que afirmaron la existencia de estas tareas “masculinas” las asocian exclusivamente a la custodia y requisa de varones detenidos -por oposición a la custodia y requisa de las mujeres detenidas que debe ser llevada adelante por mujeres policías. Solo la otra mitad hace otras referencias, en general asociadas al uso de la fuerza, que exigirían cualidades que sólo los varones poseerían.

Por otro lado, más de 4 de cada 10 mujeres policías sostuvo que en la actualidad se siguen asignando ciertas tareas policiales a las mujeres que reproducen los patrones tradicionales como las tareas administrativas o las ligadas a violencia de género. Este porcentaje es más alto entre las suboficiales y desciende cuando se asciende en la estructura jerárquica. En muchos casos, sin embargo, este reconocimiento no va acompañado de una mirada crítica, sino que se señalan ciertas aptitudes que las mujeres tienen y que las vuelven mejores para el desempeño de estas tareas -por ejemplo, en el caso de violencia de género, se hace referencia a la capacidad de empatía con las víctimas. Las miradas que denuncian la existencia de una discriminación en este sentido son más bien aisladas. Entre la mayoría de las entrevistadas que niega la existencia de tareas “femeninas”, en cambio, se enfatiza el lenguaje de la igualdad de capacidades y oportunidades, se suele hacer referencia a que eso era algo que pasaba en el pasado y se asocia el hecho de que muchas mujeres trabajen en tareas administrativas o en violencia de género a una elección individual.

En relación con esto, casi la mitad de las entrevistadas señaló que existen ciertas tareas que son desempeñadas mejor por las mujeres que por los varones. Los ejemplos son los mismos de aquellas tareas que muchas entrevistadas reconocieron precedentemente como “femeninas”, como las tareas administrativas. Específicamente, casi dos tercios de las entrevistadas se manifestaron de acuerdo con que las actividades policiales ligadas a la violencia de género sean llevadas adelante casi con exclusividad por mujeres policías. El resto suele enfatizar, sin embargo, que lo importante es la capacitación con perspectiva de género, independientemente que se trate de varones o mujeres policías.

Por otra parte, poco más de 4 de cada 10 entrevistadas consideran que aún existe en la actualidad cierta oposición por parte de los policías varones a que las mujeres desarrollen ciertas tareas policiales, como operaciones especiales o investigación criminal. Esta percepción está sustantivamente menos difundida entre las suboficiales -que suelen ser además las que menor antigüedad tienen en la

institución policial. La existencia de estas resistencias es asociada a los policías de mayor antigüedad y planteada como un resabio del pasado. En algunas entrevistadas además de las tareas policiales mencionadas se hace referencia a la ocupación de posiciones de mando por parte de las mujeres policías como algo que despierta resistencias entre los varones policías.

En el plano de las experiencias personales, casi 6 de cada 10 de las entrevistadas afirmaron que en el pasado se habían encontrado con varones policiales (sean sus superiores o sus colegas) que impugnaran su capacidad de llevar adelante determinada tarea dentro del trabajo policial por el hecho de ser mujeres. Pero sólo un 14% dijo experimentarlo en la actualidad. Muchas de las entrevistadas que sostuvieron haberlo experimentado en el pasado observan la existencia de una evolución positiva en los últimos años en este punto. Las reacciones frente a estas actitudes discriminatorias son variadas: resignación, evitar confrontar concentrándose en demostrar la propia capacidad a través del trabajo duro y confrontar abiertamente tanto con compañeros como superiores.

Volviendo al plano de las percepciones, casi 4 de cada 10 entrevistadas sostienen que no existe en la actualidad discriminación contra las mujeres policías santafesinas. Por otro lado, una parte apenas menor sostiene que existe, pero es poco frecuente. Casi un cuarto, sin embargo, señala que se trata de un fenómeno extendido. Ahora bien, seguidamente al pedirles que evalúen si el grado de discriminación contra las mujeres policías ha cambiado a lo largo del tiempo, el porcentaje de entrevistadas que niegan la existencia del fenómeno cae a menos de un quinto del total. La enorme mayoría -casi 6 de cada 10- sostuvo que el fenómeno había disminuido significativamente en los últimos años. El 15% sostuvo que había disminuido, pero poco y casi 1 de cada 10 que no había disminuido en absoluto -se trata, en conjunto, de una proporción semejante a la que afirma que es un fenómeno frecuente en la actualidad. Entre quienes consideran que el fenómeno ha disminuido a lo largo del tiempo se enfatizan diferentes causas: el crecimiento del número de mujeres policías, sus luchas al interior de la institución y su mayor ocupación de cargos de mando, los cambios sociales, políticos y legales más amplios impulsados por el movimiento de mujeres y la multiplicación y mayor accesibilidad de los canales formales para denunciar este tipo de situaciones. Poco más de 4 de cada 10 entrevistadas afirmó que existen políticas contra la discriminación de las mujeres en la policía santafesina, pero casi un tercio sostuvo que no existen y casi otro tercio respondió que no lo sabía.

Poco más de dos tercios de las mujeres policías sostienen que ellas son más profesionales y responsables que los varones policías en el desarrollo de sus tareas. Esto se traduce en un mayor compromiso con el trabajo y mayor apego a las reglas -incluyendo opiniones acerca de su ausencia de involucramiento en la corrupción policial. En algunas entrevistadas esto se vincula a una "esencia" femenina a su vez conectada a la experiencia de la maternidad.

Casi la mitad de las mujeres policías consideran que experimentan el stress del trabajo policial de una manera más marcada que sus pares varones. Asocian esto a las responsabilidades que implican las tareas de cuidado en el contexto familiar que recaen frecuentemente sobre sus espaldas. Pero también a la necesidad de demostrarle a los varones policías de lo que son capaces y a la constante posibilidad del maltrato y el acoso.

Más de la mitad de las entrevistadas sostienen que aportan, en tanto mujeres, unas cualidades y un estilo diferente al trabajo policial. Esta proporción es mucho mayor entre el personal directivo y desciende a medida que se desciende

en la estructura jerárquica. La mayor parte de las mujeres policías que respondieron positivamente señalan que aportan un trato digno y respetuoso, tanto con superiores como con subordinados y, por tanto, un mejor clima laboral. También se señala el mejor trato con la ciudadanía y la mayor capacidad de reducir conflictos, así como una organización más estricta de los procesos de trabajo que los vuelve más efectivos.

La enorme mayoría de las mujeres policías -9 de cada 10- señalan que los varones policías las apoyan cuando es necesario en el desarrollo de sus labores cotidianas del mismo modo que lo hacen con los varones policías. Al explicar esto señalan frecuentemente la existencia de un compañerismo que va más allá de las diferencias de género. Pero también emerge la existencia de un cierto “paternalismo” que revela la persistencia de la desigualdad y la identificación de la mujer en la policía como débil y necesitada de cuidado por parte de los varones policías. También la enorme mayoría -casi 9 de cada 10- entrevistadas señalan que confían en sus compañeros varones en el desempeño de sus tareas en el trabajo policial cotidiano.

- f) *Relaciones con la ciudadanía, uso de la fuerza y armas de fuego.* Más de la mitad de las mujeres policías consideran que la imagen que la ciudadanía tiene de la policía es la de un agente policial varón. Esto tiene severas implicancias, desde su perspectiva, en los encuentros con el público durante el trabajo policial “de la calle”. Casi dos tercios de las entrevistadas consideran que la ciudadanía trata desigualmente -en forma más negativa- a las mujeres con respecto a los varones policías. 4 de cada 10 mujeres policías señalan que, a lo largo de su carrera, ha sido maltratada alguna vez por unx ciudadanx en el desempeño de su tarea “en la calle” por el hecho de ser una mujer y no un varón policía.

La enorme mayoría de las entrevistadas -casi 9 de cada 10- ha participado alguna vez a lo largo de su carrera en la detención de un/a ciudadano/a. A su vez, dos tercios de ellas sostuvieron que para efectivizar la detención tuvieron que hacer uso de la fuerza, en general acompañadas de compañeros varones, aunque también existen relatos en que solo actúan mujeres policías.

7 de cada 10 mujeres consideran que el arma de fuego es un elemento fundamental para el desarrollo del trabajo policial. Esta proporción desciende levemente a medida que se asciende en la estructura jerárquica. Las mujeres argumentan que es necesaria el arma de fuego pues el trabajo policial implica situaciones peligrosas y se necesita como elemento de intimidación y protección. Algunas hacen referencia también a la situación actual como marcada por el crecimiento de la violencia en la actividad delictiva como otra razón fundamental. En general, igual se señala la necesidad de que el arma se use como último recurso. Un cuarto de las entrevistadas no considera que el arma de fuego sea tan importante, teniendo en cuenta ciertas tareas policiales y determinadas áreas de despliegue policial en las que resulta innecesaria. En muchas entrevistadas aparece la referencia a que el uso del arma de fuego suele traerles a lxs policías numerosos problemas administrativos y se registran quejas acerca de una regulación demasiado estricta

La mayor parte de las mujeres policías -8 de cada 10- no tenían experiencia de manejo de armas de fuego antes de ingresar a la policía. Poco más de un cuarto de las entrevistadas recuerda que sintió temor inicialmente cuando comenzó a estar en contacto con el arma de fuego. Este porcentaje es menor entre el personal directivo y crece a medida que se desciende en la estructura jerárquica -entre las suboficiales llega al 39%. Las entrevistadas relatan cómo fueron

aprendiendo a convivir con el arma de fuego y a naturalizar su presencia. Sin embargo, solo poco más de un cuarto de las mujeres policías dicen portar el arma de fuego cuando están franco de servicio. Ese porcentaje es mucho menor entre el personal directivo y crece a medida que se desciende en la estructura jerárquica. Muchas entrevistadas dicen que portan el arma cuando están franco de servicio para evitar que se la roben y los problemas administrativos que traería aparejado. Y muchas entrevistadas dicen que no lo hacen para evitar situaciones de peligro que nacerían de esa portación, especialmente cuando están con sus hijos.

6 de cada 10 mujeres policías nunca han usado sus armas de fuego en el marco de sus tareas policiales. Este porcentaje es extraordinariamente menor entre el personal directivo -poco más de un cuarto de este grupo.

Un tercio de las entrevistadas fue herida alguna vez en el marco del cumplimiento de sus tareas policiales, pero nunca con un arma de fuego. Este porcentaje es significativamente más alto entre quienes ocupan posiciones directivas -casi la mitad de este grupo.

La mayor parte de las mujeres policías consideran que los varones y las mujeres policías están igualmente capacitados para el uso de armas de fuego. Pero 1 de cada 3 entrevistadas consideran que están mejor preparados los varones, lo que lo asocian a la socialización masculina -e incluso en algunos casos a su "naturaleza". Este porcentaje es mucho más alto entre las suboficiales -casi la mitad de este grupo.

Tres cuartas partes de las entrevistadas piensan que los varones policías recurren más al uso de la fuerza para cumplir su trabajo que las mujeres policías. Las mujeres policías justifican esto diciendo que ellas suelen recurrir en mucho mayor medida al diálogo y a la mediación.

Finalmente, más de 4 de cada 10 mujeres policías consideran que el hecho de que se haya incrementado el personal femenino en las tareas policiales "de calle" ha impactado en reducir el uso excesivo de la fuerza por parte de la policía. Sin embargo, una proporción semejante no está de acuerdo con esta descripción. Quienes la comparten insisten que las mujeres policías recurren más y mejor que los varones policías al diálogo y a la mediación y que esto explica el descenso de los excesos y abusos en el uso de la fuerza.

g) *Relaciones con los varones policías.* Casi la misma proporción de mujeres policías

-4 de cada 10- trabajan en ámbitos en donde son mayoría los varones policías y en ámbitos en donde son mayoría las mujeres policías mientras el resto trabaja en espacios con igual proporción de varones y mujeres. Sin embargo, 6 de cada 10 tienen superiores varones. Si bien la composición del personal de los lugares de trabajo de las entrevistadas aparece como más equitativa entre varones y mujeres, esto no se traduce necesariamente en la distribución de las posiciones de mando, en donde sigue existiendo un claro desbalance en favor de los primeros

Las mujeres policías en su extraordinaria mayoría -9 de cada 10- dicen tener una buena relación con su superior inmediato. Y el hecho de que sea mujer marca una muy leve diferencia en este sentido. A su vez, en general, las mujeres policías dicen tener buenas relaciones con los varones con quienes comparten su lugar de trabajo. Casi 6 de cada 10 sostienen que esas relaciones son igualmente buenas con las mujeres con las que comparten su lugar de trabajo. Pero un poco más de un cuarto de las entrevistadas sostuvo que tiene peores relaciones con las

mujeres que con los varones que trabajan con ellas. No llega a 1 de cada 10 entrevistadas quienes afirmaron lo inverso.

Los relatos con respecto a las relaciones con varones y mujeres en los lugares de trabajo, tanto superiores como colegas, no parece indicar la existencia de una solidaridad de género que emergería inmediata, ‘naturalmente’ entre las mujeres policías. Ante una pregunta específica sobre si existe efectivamente un “nosotras” por oposición a un “ellos”, compuesto por los varones policías, como una manera

de adaptarse a las dificultades de integración en la institución policial, sólo poco más de un cuarto de las entrevistadas se mostró de acuerdo.

Prácticamente la totalidad de las entrevistadas sostienen que son tratadas respetuosamente por sus compañeros varones en sus lugares de trabajo. 8 de cada 10 consideran que el trato respetuoso por parte de los varones policías se encuentra en la actualidad más difundido que en el pasado en la institución policial. El resto de las entrevistadas sostienen que ya en el pasado se encontraba ampliamente difundido. Quienes afirman un crecimiento del trato respetuoso apuntan a diversas razones para explicarlo como la lucha de las mujeres policías, el hecho de que haya cada vez más mujeres ocupando posiciones de mando, la existencia de más canales de denuncia del mal comportamiento de los varones policías y las potenciales consecuencias que eso trae aparejado y el cambio social más amplio en torno al rol de la mujer.

Casi 9 de cada 10 entrevistadas consideran que actualmente las mujeres policías son aceptadas como iguales de los varones policías en la institución policial. Poco más de la mitad consideran que esta aceptación ha venido creciendo en los últimos años. Ahora bien, el resto no es que necesariamente juzgue negativamente la evolución de este fenómeno, sino que suele afirmar que dicha aceptación ya ocurría en el pasado.

Más de 8 de cada 10 entrevistadas relataron que ante un problema buscan apoyo en sus compañeros o compañeras de trabajo, indistintamente. Incluso 1 de cada 10 entrevistadas señaló que busca más frecuentemente apoyo en varones policías, aunque en general lo justifica diciendo que son quienes están a mano. Solo un puñado de entrevistadas respondió lo opuesto, señalando que encuentran en las mujeres policías mayores niveles de comprensión y contención.

Finalmente, un tercio de las entrevistadas sostienen que no tienen vínculos con otros policías fuera del trabajo. Casi 6 de cada 10 señalan la existencia de esos vínculos, pero sostienen que son de baja intensidad. Solo 1 de cada 10 mujeres policías señaló la existencia de vínculos asiduos con otros policías fuera del trabajo.

- h) *Maltrato laboral y acoso sexual.* Un tercio de las mujeres policías consideran que el maltrato laboral se encuentra difundido en la institución policial. Menos de un sexto sostuvo que existe, pero es poco frecuente. Pero la mayor parte -casi la mitad- negó su existencia. A medida que se desciende en la escala jerárquica la representación de que el maltrato laboral se encuentra difundido en la institución policial crece significativamente. Pero paradójicamente, la posición que niega la existencia del mismo es mucho más alta entre las suboficiales -la mitad de las mismas- que entre el personal directivo -un tercio de las mismas. Dos tercios de las entrevistadas creen que el maltrato laboral en la policía ha disminuido en los últimos años. Muy pocas sostienen que se ha mantenido igual y menos aún que ha empeorado, siendo más las que eligen no responder. A diferencia de lo que acabamos de ver con respecto a las evaluaciones acerca del grado de difusión del maltrato laboral en la actualidad, a medida que se desciende en la escala jerárquica el panorama acerca de la evolución en el tiempo de este fenómeno, resulta claramente mucho más optimista -8 de cada 10 suboficiales afirman que disminuyó contra 3 de cada 10 en el personal directivo. En el plano de las experiencias, más de la mitad de las mujeres policías dijeron haber sufrido maltrato laboral en algún momento de su carrera. Este porcentaje es menor entre quienes en la actualidad ocupan posiciones directivas y tiende a

crecer a medida que se desciende en la escala jerárquica. Pese a la opinión fuertemente difundida de que se trataba de un fenómeno más frecuente en el pasado, quienes tienen más antigüedad no dicen haberlo experimentado en mayor medida que quienes tienen menos antigüedad. Por otro lado, 1 de cada 10 entrevistadas dijeron haber tenido alguna experiencia de maltrato por parte de otra mujer policía.

Frente a las situaciones de maltrato laboral, solo un puñado de mujeres policías realizaron una denuncia formalmente. Otras reacciones resultan mucho más frecuentes como hablar con lxs compañerxs de trabajo para buscar alguna forma de apoyo, enfrentar directamente a quien las maltrata para poner fin a esa situación, hablar con un superior para que haga cesar la situación y pedir el traslado a otro lugar de trabajo. Se observa una fuerte predominancia de formas informales de resolver este tipo de problema. Entre las razones esgrimidas para no haber recurrido a los mecanismos formales se señala que el hecho no era de tanta gravedad, que hacer la denuncia es inútil pues las mismas nunca conducen a nada, que el problema se podía resolver por vías informales y que podían existir represalias y consecuencias negativas para la propia carrera laboral.

En torno al acoso sexual, 4 de cada 10 mujeres policías sostuvieron que es un fenómeno difundido en la policía santafesina. Por otro lado, casi un tercio sostuvo que es un fenómeno que existe pero que no es frecuente. El resto negó que exista. A medida que se desciende en la escala jerárquica el acoso sexual se representa como más difundido.

Casi la mitad de las entrevistadas consideran que el fenómeno del acoso sexual contra las mujeres en la institución policial ha venido disminuyendo en los últimos años. Más de un cuarto de ellas, en cambio, sostuvo que no sabía o no respondió la pregunta. 15% sostuvo que los niveles se mantienen igual que en el pasado y un puñado de mujeres policías sostuvo incluso que el fenómeno ha crecido recientemente. Las razones dadas por quienes sostienen que el fenómeno ha venido disminuyendo son similares a las dadas con respecto a la disminución del maltrato laboral. Se apunta a la toma de conciencia por parte de las mujeres, pero también de los varones policías, a la creación y mayor accesibilidad de mecanismos formales de denuncia y a los cambios sociales más amplios en torno al rol de la mujer. Entre quienes sostienen que la cantidad de acoso sexual se mantiene igual que en el pasado, sin embargo, se suele señalar como algo positivo que ahora el fenómeno se ha vuelto más visible y existen más reacciones institucionales al respecto.

En el plano de las experiencias, más de un tercio de las mujeres policías dijeron haber sido víctimas de acoso sexual en la institución policial al menos una vez a lo largo de su carrera. Las mujeres que ocupan posiciones directivas han experimentado más situaciones de acoso sexual que quienes ocupan posiciones intermedias o inferiores. Sin embargo, esto parece no deberse a su mayor antigüedad, pues quienes tienen la menor y la mayor antigüedad presentan proporciones semejantes de experiencias de acoso sexual. Por otro lado, 8 de cada 10 mujeres policías que padecieron una situación de acoso sexual señalaron que los protagonistas eran sus superiores jerárquicos, lo que evidencia su fuerte vinculación con las relaciones de mando y obediencia al interior de la institución policial.

Sólo el 12% de las mujeres policías dijeron haber denunciado formalmente el acoso sexual sufrido. Como en el caso del maltrato policial, las entrevistadas recurrieron a vías informales para solucionar el problema como enfrentar al

agresor o hablar con un superior para que interviniera, por lo general trasladando al agresor o a la agredida. Ambas opciones fueron señaladas por casi la mitad de las entrevistadas. Entre las razones más frecuentemente apuntadas de porque no se hizo la denuncia se destaca: porque consideraron que no se trataba de un hecho grave, porque hacer la denuncia no solo no resuelve el problema, sino que puede volverse en contra en la carrera policial y porque era más fácil resolverlo por vías informales.

Tanto con respecto al maltrato laboral como al acoso sexual emerge entre nuestras entrevistadas que se recurre frecuentemente a lxs compañerxes como fuente de apoyo y consejo, independientemente de su género. Algunas entrevistadas señalan que las mujeres suelen recurrir específicamente a otras mujeres policías, pero no es una posición mayoritaria. Incluso algunas entrevistadas apuntan, en cambio, que se recurre fundamentalmente a varones policías.

Por otro lado, casi la mitad de las mujeres policías señalan que ante estas situaciones se suele recurrir a instancias estatales para buscar apoyo y ayuda. Pero eso no implica necesariamente realizar una denuncia formalmente al respecto. De hecho, muy frecuentemente las entrevistadas se refieren al hecho -como ya vimos- de apelar a un superior quien pone fin a la situación informalmente. Dentro de la policía hay algunas referencias escasas al rol al respecto de la División Judiciales y de Asuntos Internos. También bastantes entrevistadas señalan que se recurre a instancias por fuera de la policía. Se destaca allí el rol de la recientemente creada Subsecretaria de Bienestar y Género del Ministerio de Seguridad, especialmente entre el personal directivo. Por otro lado, más de un cuarto de las entrevistadas negó que existiera este recurso a instancias estatales en busca de apoyo y ayuda. E igual proporción dijo que no sabía si esto ocurría o eligieron no responder.

Consideramos que esta investigación, en su conjunto, genera un aporte fundamental a los fines de alimentar el debate público acerca de las decisiones y acciones en materia de política policial con respecto a las mujeres policías, que busquen promover la igualdad y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

## 1. Bibliografía

- Aleem, S. (1989). Women in policing in India. *Police Studies: The International Review of Police Development*, 12(3), 97-103
- Alvarez, N. L. (2018). Profesionalidad y emoción. La gestión de lo emotivo como parte del deber ser policial en las Comisarias de la Mujer y la Familia de la Provincia de Buenos Aires. *Etnografías Contemporáneas* 4(7).
- Alcocer Guajardo, S. (2016) Women in Policing: A Longitudinal Assessment of Female Officers in Supervisory Positions in the New York City Police, *Women & Criminal Justice*, 26:1, 20-36.
- Archbold, C.A. y Moses Schulz, D. (2012). Research on Women in Policing: A Look at the Past, Present and Future. *Sociology Compass* 6/9 (2012): 694–706
- Binaciotto, L. (2009). Tres aspectos para pensar el proceso de formación profesional en la Escuela de Cadetes de la Policía de Santa Fe. *Delito y Sociedad*, 27, 85-95.
- Binaciotto, L. (2019). Un policía preparado para todo. Trazando nexos entre formación y práctica policial en la provincia de Santa Fe. *Cuadernos de Antropología Social*, 50, 33-48.
- Brown, J. (1997) European policewomen; a comparative research perspective. *International Journal of the Sociology of Law* 25(1): 1-19.
- Brown, J. (2007) From cult of masculininity to smart macho: Gender perspectives on police occupational culture. En: O'Neill M, Marks M y Singh A-M (eds) *Police Occupational Culture*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, pp. 205-226.
- Brown, J. y Heidensohn, F. (2000) *Gender and Policing : Comparative Perspectives*. Basingstoke: Macmillan.
- Brown, J. y Silvestri, M. (2020) A police service in transformation: implications for women police officers. *Police Practice and Research* 21(5): 459-475.
- Brown, J., Hazenberg, A. y Ormiston, C. (1999) Policewomen: an International Comparison. En: Mawby RI (ed) *Policing Across the World: Issues for the Twenty-First Century*. New York: Routledge, pp. 204-225.
- Brown, J., Fleming, J, Silvestri, M., Linton, K. y Gouseti, I. (2019) Implications of police occupational culture in discriminatory experiences of senior women in police forces in England and Wales. *Policing and Society*, 29:2, 121- 136,
- Calandrón, S. y Galeano, D. (2013). La Brigada Femenina. Incorporación de mujeres a la Policía de la Provincia de Buenos Aires (1947-1955). En Barreneche, O. y Salvatore, R. (Eds.). *El delito y el orden en perspectiva histórica*. Rosario: Prohistoria, pp. 167-186
- Calandrón, S. (2012). Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo. *Revista del Museo de Antropología* 5: 89-100.

- Calandrón, S. (2014). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: UNSAM Edita.
- Calandrón, S. (2017). Gender expressions, morality and the use of physical force by Argentine police. *European Journal of Policing Studies*, 4,4, 34-51.
- Calandrón, S. (2019a). Minitas luchadoras: género y políticas públicas en estudios empíricos sobre las fuerzas policiales argentinas, *Revista Sudamérica*, No 11, 17-35.
- Calandrón, S. (2019b). La cultura física en la integración de mujeres a las fuerzas de seguridad: un estudio de la Prefectura Naval Argentina. *Iberoamericana*, 21, 76, 31-49.
- Calandron, S. (2021). *Mujeres armadas en las Policías y las FFAA en la Argentina*. PAIDOS, Buenos Aires.
- Chan, J., Doran, S. y Marel, C. (2010) Doing and undoing gender in policing. *Theoretical Criminology*, Vol. 14(4): 425–446.
- Chu, D.C. (2013) Gender integration in policing: a comparison of male and female police officers' perceptions in Taiwan. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice* 37(2): 143-157.
- Dodge. M., Valcore, L y Gomez, F (2011). Women on SWAT teams: separate but equal? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 34, No. 4, 699-712.
- Franklin, C. A. (2005) Male Peer Support and the Police Culture. Understanding the Resistance and Opposition of Women in Policing. *Women & Criminal Justice*, 16:3, 1-2
- Freiburger, T.L. y Marcum, C. D. (Eds.) (2015): *Women in the Criminal Justice System: Tracking the Journey of Females and Crime*, Taylor & Francis Group.
- Garcia, V. (2003) “Difference” in the Police Department. Women, Policing, and “Doing Gender”. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol. 19 No. 3, 330-344.
- González, G. (2019) *La trama vincular político-policial: una exploración de las relaciones de interdependencia entre política y policía en la Provincia de Santa Fe 1995- 2015*. Tesis de Doctorado en Ciencia Política. Universidad Nacional de Rosario, Rosario.
- Heidensohn, F. (1989) *Women in Policing in the USA*. London: Police Foundation.
- Heidensohn, Frances M. (1992). *Women in control? : the role of women in law enforcement*. Oxford: Oxford University Press.
- Kingshott, B. F. (2013) Revisiting gender issues: continuing police reform, *Criminal Justice Studies*, 26:3, 366-392
- Kurtz, D.L., Linnemann, L. y Williams, L.S. (2012) Reinventing the Matron: The Continued Importance of Gendered Images and Division of Labor in Modern Policing, *Women & Criminal Justice*, 22:3, 239-263.

Loftus, B. (2008). Dominant Culture Interrupted. Recognition, Resentment and the Politics of Change in an English Police Force. *British Journal of Criminology*, 48, 756-777.

Martin, S. (1980). *Breaking and entering: Police women on patrol*. Berkley, CA: University of California Press.

Martin S. (1989) Women on the Move? A report on the status of women in policing. *Women & Criminal Justice*, 1:1.

Martin, S y Jurik, N. C. (2007). *Doing Justice, Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

McCarthy, D.J. (2013) Gendering 'Soft' policing: multi-agency working, female cops, and the fluidities of police culture/s, *Policing and Society*, 23:2, 261- 278

Miller, S.L. (1998). Rocking the Rank and File. *Gender Issues and Community Policing. Journal of Contemporary Criminal Justice*, Vol. 14, No. 2, 156- 172.

Morash, M., Kwak, D-H y Haarr, R. (2006) Gender differences in the predictors of police stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* 29(3): 541- 563.

Murray, S.E. (2021) Seeing and doing gender at work: a qualitative analysis of Canadian male and female police officers. *Feminist Criminology* 16(1): 91-109.

Natarajan, M. (2008) *Women Police in a Changing Society: Back Door to Equality*. London: Routledge.

Natarajan, M. (Ed.) (2018). *Women Police*. Routledge, London & New York.

Newton, K. y Huppertz, K. (2020) Policewomen's perceptions of gender equity policies and initiatives in Australia. *Feminist Criminology* 15(5): 593-610.

O'Connor, T., Shelley, Schaefer Morabito, M. y Tobin-Gurley, J. (2011) Gendered institutions and gender roles: understanding the experiences of women in policing, *Criminal Justice Studies*, 24:4, 351- 367

Paoline, E. A. y Terrill, W. (2005) Women Police Officers and the Use of Coercion, *Women & Criminal Justice*, 15:3-4, 97-119

Porter, L.E. yPrenzler, T. (2019) Exploring gender differences in the Australian context: organizational and cultural dimensions of ethical attitudes. En: Kutnjak Ivković S y Haberfeld MR (eds) *Exploring Police Integrity: Novel Approaches to Police Integrity Theory and Methodology*. Cham: Springer International Publishing, pp.287-312.

Pogrebin, M., Dodge, M. y Chatman, H. (2000). Reflections of African-American Women on their Careers in Urban Policing. Their Experiences of Racial and Sexual Discrimination. *International Journal of the Sociology of Law*, 28, 311-326

- Poteyeva, M. y Sun, I. Y. (2009) Gender differences in police officers' attitudes: Assessing current empirical evidence. *Journal of Criminal Justice* 37 (2009) 512–522
- Prenzler, T. y Hayes, H. (2000) Measuring Progress in Gender Equity in Australian Policing, *Current Issues in Criminal Justice*, 12:1, 20-38
- Prenzler, T. y Sinclair, G. (2013) The status of women police officers: An international review. *International Journal of Law, Crime and Justice* 41(2): 115-131.
- Rabe-Hemp, C. E. (2008) Survival in an “all boys club”: policewomen and their fight for acceptance. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 31, No. 2, pp. 251-270.
- Rabe-Hemp, C. E. (2009) POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work. *Feminist Criminology*, Vol. 4, No. 2, 114-129.
- Rabe-Hemp, C. E. (2018). *Thriving in an all-boys club: Female police and their fight for equality*. Langham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Rabe-Hemp, C.E. y Garcia, V. (eds) (2020). *Women Policing across the Globe: Shared Challenges and Successes in the Integration of Women Police Worldwide*. London: Rowman & Littlefield Publishers.
- Rodríguez, M. (2016). *De blancas, azules y negras. Distintas formás de ser mujer en la Policía de Córdoba*. Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Sociología. Universidad Nacional de Villa María: Villa María.
- Schuck, A. M. (2014). Female representation in law enforcement: The influence of screening, unions, incentives, community policing, CALEA, and size. *Police Quarterly* 2014, Vol. 17(1) 54–78
- Schuck, A. M. (2017) Female Officers and Community Policing: Examining the Connection between Gender Diversity and Organizational Change, *Women & Criminal Justice*, 27:5, 341-362.
- Schulze C. (2010) Institutionalized masculinity in US police departments: how maternity leave policies (or lack thereof) affect women in policing, *Criminal Justice Studies*, 23:2, 177-193.
- Seklecki, R. y Paynich, R. (2007). A National Survey of Female Police Officers: An Overview of Findings, *Police Practice and Research*, 8:1, 17-3
- Silvestri, Marisa (2003). *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. Collumpton: Willam Publishing.
- Silvestri, M. (2017) Police culture and gender: Revisiting the “cult of masculinity”. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11(3): 289-300.

Sozzo, M. y Montero, A. (2010). *Delito, sensación de inseguridad y sistema penal*. Santa Fe: UNL Ediciones.

Sozzo, M., González, G. y Montero, A. (2010). ¿Reformar la policía? Representaciones y opiniones de los policías en la Provincia de Santa Fe. En M. Sozzo. (Comp.) *Por una sociología crítica del control social. Ensayos en honor a Juan S. Pegoraro*. Buenos Aires, Argentina: Editores Del Puerto, pp. 289-318.

Sozzo, M. et al. (2020) *Censo del Personal Policial de la Provincia de Santa Fe 2020. Primer Informe General*, Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe/Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe.

Strobl, S. (2008) The Women's Police Directorate in Bahrain: an ethnographic exploration of gender segregation and the likelihood of future integration. *International Criminal Justice Review* 18(1): 39-58.

Strobl, S. (2010) Progressive or neo-traditional? Policewomen in Gulf Cooperation Council (GCC) countries. *Feminist Formations* 22(3): 51-74.

Sirimarco, M. (2021). Sexo, violencia y desigualdad. Mujeres en la policía. *Delito Y Sociedad*, 51.

Ward, A. y Prenzler, T. (2016) Good practice case studies in the advancement of women in policing. *International Journal of Police Science & Management* 18(4): 242-250.

Westmarland, L. (2001). *Gender and policing: sex, power and police culture*. Collumpton: Willan.