

XIV JORNADAS DE SOCIOLOGIA

CARRERA DE SOCIOLOGIA – FSOC - UBA

Procesos de segregación vertical y horizontal en fuerzas de seguridad: El caso de la PFA

Autor: María Eugenia San Martín

Mesa: 168. Desigualdades persistentes en los procesos de feminización de los mercados de trabajo (ET: Género – Pandemia)

Introducción:

La mayor educación formal de las mujeres y el conjunto de políticas y reglamentaciones con perspectiva de género que se han implementado en la región no han sido suficientes para que las mujeres se inserten en términos equitativos en todas las ramas de actividad, ni para igualar el acceso a posiciones jerárquicas frente a sus pares masculinos, lo cual refuerza las interpretaciones vigentes sobre el género como categoría relacional, construida socio históricamente y anclada en prácticas y estereotipos culturales¹.

La apertura e integración de las mujeres a la oficialidad de la PFA es un proceso no resuelto que ofrece resultados parciales tal como sucede en otros grupos profesionales altamente masculinizados². El desarrollo de medidas de reconocimiento a la igualdad

¹ En el tercer trimestre del año 2019 para el total de la población ocupada el 8,5% de los varones accede a puestos de jefatura o dirección, en tanto sólo el 4,7% de las mujeres logra las mismas posiciones (DENElyG, 2019). A los fenómenos de segregación vertical se suma cierta concentración en ramas tradicionalmente identificadas con roles de género como el servicio doméstico, la enseñanza y la salud. Entre la población ocupada de la Ciudad de Buenos Aires, se confirman los patrones de asignación socio histórica de roles: las mujeres tienen una mayor representación en las ocupaciones de salud y sanidad, educación, gestión administrativa y comercialización directa. Solo un tercio de las ocupaciones de dirección o de jefatura corresponden a mujeres. En las primeras, la brecha es de las más amplias: de -37,2%. (GCBA, 2018).

² En las últimas décadas en todas las regiones del mundo la tendencia a la participación de las mujeres en el mercado laboral ha seguido una trayectoria positiva, especialmente entre aquellas que alcanzaron estudios superiores y universitarios en los grandes centros urbanos. De todos modos, según la Organización Internacional del Trabajo (2016) los progresos logrados por las mujeres en el ámbito educativo no se han traducido en una mejora comparable en su posición en el mercado de trabajo. En casi todas las regiones del mundo las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y, cuando lo hacen suelen verse obligadas a aceptar empleos de peor calidad y menor carga horaria (OIT, 2016). En América Latina persiste una desigual división sexual del trabajo que se expresa en inserciones más precarias, inestables y con menor acceso a cobertura formal entre las mujeres que alcanzaron menores

entre los sexos no necesariamente se traduce en una distribución igualitaria de posiciones de mando, ni su apropiación es homogénea entre distintos grupos de actividad. En el ámbito de las fuerzas de seguridad esta es una problemática sobre la que existe cierto consenso, no sólo en los países de la región, sino también en países desarrollados (Pruvost, 2008). La menor representación femenina en posiciones jerárquicas en fuerzas de seguridad es un fenómeno global, pese a que su participación absoluta ha aumentado desde la década del ochenta del siglo pasado. Estudios realizados en Gran Bretaña y los países centrales de Europa señalan que aún no hay evidencia empírica de la integración de mujeres a puestos de dirección (Laverick, 2012; Van Ewijk, 2012; Silvestri *et al*, 2013) ni de diversidad cultural o étnica. Según datos de la Red Europea de Mujeres Policía³ para el año 2008 en los países nórdicos como Suecia o Finlandia la proporción de mujeres en posiciones de mando alcanzaba el 16%, el 13% en el Reino Unido, 6.8% en Bélgica y un 2% en Austria, España y Grecia. Según el Centro Nacional para la Mujer y el Policiamiento de los Estados Unidos el porcentaje de oficiales mujeres en el total de las fuerzas de seguridad asciende en el año 2019 al 13%⁴ y enfrentan dificultades para superar el rango de Sargento (Felkenes, Peretz, y Schroedel, 1993; Felkenes y Schroedel, 1993; Martin, 1991; Townsey, 1982; citado de Alcocer Guajardo: 2016).

En las últimas dos décadas en Argentina, el proceso de feminización común a las fuerzas armadas y de seguridad sumado a los procesos de reforma con perspectiva de género en estas organizaciones es analizado por un conjunto de investigaciones, en su mayoría de tipo etnográfica. Los estudios introducidos por Sabina Frederic (2008), Máximo Baradó (2009) Andrea Daverio (2009), Mariana Galvani (2015), Sabrina Calandrón (2014) y Mariana Sirimarco (2009) entre otros, desarrollados en nuestro país sobre las relaciones de género en estas organizaciones han sido aportes muy

niveles de instrucción, si bien en términos generales ostentan mayores niveles educativos que los hombres (PNUD, 2014; OIT, 2017; GCBA, 2018). En nuestro país según los últimos datos difundidos por la Secretaría de Políticas Universitarias correspondientes al año 2016 las graduadas de carreras de grado y pre grado constituían el 61,5%. Pese al mayor nivel de instrucción de las mujeres, los varones que alcanzaron a completar el nivel universitario acceden en mayor medida a puestos de calificación profesional que las mujeres con las mismas credenciales.

³ European Network of Police Women: [www:/ enp.eu](http://enp.eu)

⁴ Consultar: <http://womenandpolicing.com/>

enriquecedores ya que recuperan la dimensión simbólica y subjetiva de los actores en su capacidad de reapropiarse y responder a los condicionantes estructurales reconociendo la capacidad de agencia de los actores.

En el caso de la Policía Federal Argentina, pese a que la dotación total de miembros del cuerpo de oficiales se reduce un 8,2% entre los años 2012 y 2019 la participación global de las mujeres aumenta un 27,5% para el mismo período. Este proceso de feminización institucional invisibiliza una redistribución segmentada que enfrenta un bloqueo progresivo a partir del rango de Comisario en el cual las mujeres no superan una representación del 7,5% para el año 2019. Las medidas institucionales con perspectiva de género implementadas en las últimas dos décadas, el aumento del nivel de calificaciones de las mujeres y cierta redistribución positiva en la base organizacional opacan la persistencia del fenómeno de segregación vertical que puede enriquecer la comprensión de las trayectorias profesionales femeninas en el acceso a posiciones de poder.

En el marco de los debates sobre feminismo y neoliberalismo, globalización o post modernidad (Benbabib,1992; Zaleuski, 2000; Butler, 1990, 1993 y 2004; Eisenstein, 2009) la distinción entre reconocimiento y redistribución que propone Nancy Fraser (2006 y 2009) resulta pertinente para analizar las posibilidades de acceso de las mujeres al segmento superior de las organizaciones.

Nancy Fraser propone que la aceptación cultural de las ideas asociadas a la segunda ola feminista pueden forzar la incorporación de ciertas políticas de reconocimiento a la identidad de género sin consolidarse necesariamente en un proceso de ampliación representativa y redistributiva en el mercado de trabajo. Se produciría una suerte de paradoja según la cual, mientras que las políticas de reconocimiento de la diversidad se amplían como resultado de la presión de minorías antes discriminadas, las políticas de redistribución retroceden o pierden protagonismo en el campo de la lucha por la igualdad. El planteo de Fraser respecto de una concepción multidimensional de la justicia responde a la ambigüedad del vínculo entre feminismo y neoliberalismo que se traduciría en la fragmentación de las demandas de justicia y en una progresiva

diferenciación entre la ampliación del acceso al reconocimiento de la diversidad, pero no necesariamente a un proceso de redistribución de ingresos.

El objetivo de este capítulo es analizar la composición de rangos según género del cuerpo de las oficiales de la Policía Federal Argentina desde el año 2012, momento en que por un lado el Ministerio de Seguridad de la Nación comienza a registrar datos oficiales sobre la composición del personal de las cuatro fuerzas federales y por el otro, comienza a producirse el encumbramiento de las primeras oficiales en la organización. Estos datos se complementan con el análisis de las titulaciones de nivel universitario y terciario del personal de la PFA obtenidas en el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) desde el año 1977 hasta 2019 con el objeto de analizar el progresivo acceso de las mujeres a mayores niveles de calificación.

Un proceso de feminización selectivo:

La información analizada fue suministrada por el Ministerio de Seguridad de la Nación (Minseg) y por la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) en el marco de mi propia inserción profesional en este ministerio. Durante el trabajo de campo, no fue posible acceder a datos oficiales de las fuerzas federales previos a la creación de esta cartera. La opacidad policial es un fenómeno estudiado internacionalmente (Van Maanen, 1982; Lundman y Fox, 1978), en nuestro país Máximo Sozzo (2005), Marcelo Saín (2008) y Paul Hathazy (2010) han analizado el tema bajo diferentes matices teóricos y desde distintas pertenencias institucionales si bien todos reconocen la refracción institucional como una constante. Hatahzy propone que estas resistencias sean positivamente integradas al trabajo de producción empírica de modo consciente, y en segundo lugar, utilizarlas como reveladoras de dimensiones más concretas y específicas (2010: 146).

Se recuperan sus reflexiones para señalar un indicador de la poca visibilidad que se le otorga a la distribución según género en los datos producidos por la Policía Federal ya que no se registra el sexo de su personal como variable, en ninguna de las tablas donde sí se registra: escalafón, grado, DNI, apellido, nombre, cargo, destino o título obtenido

al menos hasta el año 2018. De hecho, en tablas comparativas de informes regionales, Argentina es uno de los pocos países sobre los que no se relevan datos del personal en las fuerzas de seguridad según sexo. En el informe “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina” se destaca que: “para los casos de Argentina y Brasil, no se cuenta con información desagregada por sexo sobre la participación de la mujer en estas corporaciones. Ello no permite realizar inferencias sobre su incorporación en términos de cifras. A juzgar por las dificultades de acceso a la información en estos casos, parece difícil hablar de una verdadera perspectiva de género en estas instituciones”. (RESDAL; 2009: 198).

La producción de información cuantitativa sobre el acceso a puestos, posiciones jerárquicas y logro de titulaciones de las oficiales ha sido escasamente estudiada en informes institucionales o textos académicos previos. Puede señalarse el valioso relevamiento realizado por el “Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad” de febrero de 2011, que releva un conjunto de variables socio demográficas fundamentales para la emisión de la Resolución 58/11 en la cual se modificaron aspectos del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales de los integrantes de las fuerzas federales, pero que no profundiza en el acceso a posiciones de mando ni tuvo continuidad en años posteriores.

La falta de datos no sólo obstaculiza la visibilidad de una desigual distribución de posiciones hacia el interior de la institución, sino que también dificulta su comparación o puesta en perspectiva con la dinámica de otros grupos profesionales y sectores de actividad caracterizados por fenómenos de segregación horizontal y vertical. La resistencia que ofrecen las instituciones policiales a la apertura de datos conspira contra la construcción de un cuerpo de información indispensable para la asimilación del personal policial a su condición de trabajadores y trabajadoras y a la constitución de cuadros estatales más específicamente.

Los cuerpos de oficiales de las fuerzas federales de seguridad comparten un número acotado de mujeres, aunque se registran diferencias entre ellas. La Policía de Seguridad Aeroportuaria, la más moderna de todas y destacada por su conducción civil es la que

contiene un mayor número de mujeres. En el otro extremo de la distribución, la Gendarmería Nacional que mantiene el estado militar de sus miembros y la Prefectura Nacional son las más masculinizadas. En todos los casos la mayoría de mujeres se ubica en los escalafones subalternos y aún son pocas las que integran las posiciones jerárquicas.

Cuadro Nro. 1: Composición según sexo de los Cuerpos de Oficiales de la Fuerzas Federales de Seguridad. Año 2015.

Fuerzas de Seguridad	Sexo		
	Mujer	Varón	Total
PFA	22% (1058)	78% (3755)	100% (4.813)
PSA	29,2% (834)	70,8% (2016)	100% (2850)
PNA	12,6% (299)	87,4% (2065)	100% (2364)
GNA	11,6% (452)	88,4% (3447)	100% (3899)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

La composición mayoritariamente masculina del cuerpo de oficiales es un rasgo dominante históricamente. Si se toma como base el año 2012, un año después de la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación, cuando la gestión de la Ministra Nilda Garré comienza a diseñar un conjunto de medidas concretas tendientes a la mejora de las condiciones de ingreso y de trabajo del personal femenino se observa un proceso de aumento de la cantidad de mujeres en la carrera de oficiales que pasa del 20,6% en el año 2012 al 31% en el año 2019. A su vez, la ampliación del número de mujeres oficiales impactó inicialmente en mayores ascensos a posiciones de jerarquía, pero finalmente quedaron acotadas a una porción reducida del organigrama como se verá más adelante⁵.

Cuadro Nro. 2: Composición según sexo del Cuerpo de Oficiales de la Policía Federal Argentina. Años 2012, 2015, 2017 y 2019.

Año	Sexo		Total
	Mujer	Varón	

⁵ Marcelo Sain distingue tres períodos (Sain, 2012) un primer momento “reformista”, con el nombramiento de Gustavo Beliz como Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, un segundo momento más conservador a partir del caso Blumberg y un tercer periodo, que se inicia en el año 2010 con la creación del Ministerio de Seguridad a cargo de Nilda Garré, que según el autor se limitó a medidas concretas de efecto muy limitado.

2012	20,6 (959)	79,4 (3.693)	100% (4.653)
2015	22% (1.058)	78% (3.755)	100% (4. 813)
2017	26,7% (977)	73,3% (2.682)	100% (3.659)
2019	31% (1323)	69% (2952)	100% (4275)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

La estructura de mando de la policía está compuesta por una Cúpula Policial que posee Jefe, Subjefe y un estado mayor constituido por Superintendentes. La fuerza está compuesta, a su vez, por ocho cuerpos o escalafones: seguridad, bomberos, comunicaciones, sanidad, jurídico, técnico, veterinario y músico, siendo el primero de ellos el más numeroso y con más presencia en las jerarquías superiores. El personal se agrupa en estos escalafones, por medio de escalas jerárquicas organizadas según las categorías de personal superior y personal subalterno. La organización de la carrera en la institución tiene una impronta piramidal, con un criterio asentado en la antigüedad y el mérito para determinar los ascensos y una limitación según cupos que genera los llamados “cuellos de botella” y obliga a la mayoría de los integrantes a retirarse de la fuerza con jerarquías intermedias. Esta estructura se reproduce en los cuerpos de oficiales y suboficiales que no admiten el traspaso entre ellos, y tienen formación, requisitos, destinos y trayectorias diferentes. Este criterio de diferenciación interno, es tal porque sólo los oficiales son formados para ejercer funciones de mando y conducción de la institución.

La formación del Cadete tiene una duración de 3 (tres) años, el primero es con régimen de internado y los últimos dos con régimen de externado. Los cadetes al ingresar deben optar por una de las 4 especialidades, también denominados escalafones, que ofrece la Escuela: Seguridad, Bomberos, Comunicaciones y Seguridad especialidad Investigación Criminal. Si bien todos los Cadetes reciben una instrucción básica y necesaria para formar parte de la fuerza, cada uno de los Escalafones recibe un entrenamiento específico, motivo por el cual cumplen distintas funciones al egresar. A

partir de la reforma estatutaria del año 2012 los cadetes egresan con título de pre-grado como Técnicos Universitarios.

Cuadro Nro. 3: Estructura jerárquica según rangos de los cuerpos de oficiales y suboficiales. Año 2019:

Grados del Cuerpo de Oficiales – PFA:	Grados del Cuerpo de Sub Oficiales – PFA:
<ul style="list-style-type: none"> ● Oficiales superiores: <ul style="list-style-type: none"> Comisario General. Comisario Mayor. Comisario Inspector. ● Oficiales jefes: <ul style="list-style-type: none"> Comisario. Subcomisario. ● Oficiales subalternos: <ul style="list-style-type: none"> Principal. Inspector. Subinspector. Ayudante. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Suboficiales Superiores: <ul style="list-style-type: none"> Suboficial mayor. Suboficial auxiliar. Suboficial escribiente. Sargento 1.º ● Suboficiales Subalternos: <ul style="list-style-type: none"> Sargento. Cabo 1.º. Cabo. Agente.

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

La composición según género del cuerpo de oficiales de la Policía Federal es asimétrica entre varones y mujeres en todos los grados policiales, pero se observa un bloqueo progresivo a partir del rango de Comisario. La participación de las mujeres hasta el año 2019 en las jerarquías correspondientes a los oficiales superiores no supera 9%, lo cual asimila a la organización a los sectores más refractarios en materia de acceso a

posiciones de dirección⁶. Pese a que la lectura de los datos es negativa en términos de brechas de acceso a cargos jerárquicos, la comparación entre los años 2012 y 2015 señala un leve proceso de jerarquización de las mujeres lo cual acompaña el impulso de las políticas institucionales lanzadas con la creación del Ministerio de Seguridad. Ese primer impulso no se sostiene en los años 2017 y 2019.

El impulso inicial de igualdad de género no alcanza a modificar la composición de la cúpula de la pirámide organizacional. Los datos a los que se ha podido acceder respecto a la distribución de funciones de mando y conducción en el organigrama del cuerpo de oficiales confirma el carácter restrictivo de las condiciones de acceso a las posiciones de dirección y jefatura.

El concepto de “tokenismo” introducido por Kanter (1977) es útil para delatar la práctica de efectuar pequeñas concesiones hacia un colectivo discriminado, con una escasa influencia real en la modificación del orden establecido. Los espacios de trabajo con gran desequilibrio numérico constituidos por una mayoría presuntamente homogénea y un grupo minoritario (menos del 15% según Kanter, 1977) realimentan dinámicas interpersonales que dificultan su integración. Este cuestionamiento asume como victorias pírricas el hecho de que pocas mujeres logren integrarse a posiciones de poder en organizaciones o profesiones monopolizadas por figuras masculinas sin tomar en consideración los complejos mecanismos de discriminación de género (Yoder, 1991; Zimmer, 2014). La amplitud de las medidas instaladas en la primera etapa de creación del Ministerio de Seguridad da cuenta de una perspectiva integral de los procesos de segregación de género, acompañados de un conjunto de gestos políticos y comunicacionales que los reafirman en el corto plazo, pero no se consolidan en un proceso de redistribución de las posiciones más altas de la institución. Si bien en la base organizacional se opera una redistribución positiva, entre el año 2012 y el 2019 la

⁶ La segregación vertical en cuerpos escalafonarios cerrados pertenecientes a la administración del Estado, como jueces, diplomáticos o fuerzas armadas puede captarse a través del acceso a puestos jerárquicos y de mando mientras otros indicadores que suelen ilustrar la desigualdad de género como la cantidad de horas trabajadas y el nivel de ingresos muestran un comportamiento rígido. Si bien la tendencia general ha sido la consolidación de la participación de las mujeres en posiciones de mando en la administración pública, la magnitud de las brechas de acceso y permanencia a puestos de dirección es un fenómeno destacado en los sectores mencionados.

proporción de mujeres en la cúpula policial no supera el 9%. Las pocas mujeres que acceden a posiciones superiores juegan un rol icónico, referencial y gestual hacia adentro y hacia afuera de la institución. Más adelante se analiza cómo estas primeras generaciones de oficiales que, habiendo ingresado como miembros de un grupo minoritario y marginal, construyen sus trayectorias profesionales ejerciendo roles de conducción y liderazgo que oscilan entre el ejercicio de estrategias transaccionales o transformadoras.

Cuadro Nro. 4: Composición según sexo y grado del Cuerpo de Oficiales de la Policía Federal Argentina. Años 2012, 2015, 2017 y 2019:

Grado	2012		2015		2017		2019	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Crio Gal		6 (100%)	1 (9,1%)	10 (90,9%)	2 (10,6%)	17 (89,4%)	1 (9%)	10 (91%)
Crio May	1 (8,8%)	11 (91,2%)	4 (8%)	46 (92%)	6 (8,8%)	62 (91,2%)	5 (9%)	50 (91%)
Crio Insp	2 (4,8%)	47 (95,2%)	11 (10,5%)	94 (89,5%)	7 (5,5%)	120 (94,5%)	5 (4,4%)	120 (95,6%)
Crio	21 (5%)	399 (95%)	29 (6,6%)	409 (93,4%)	31 (8,9%)	318 (91,1%)	32 (7,5%)	404 (92,5%)
Subcrio	59 (8,9%)	594 (91,1%)	87 (12,6%)	602 (87,4%)	86 (17,8%)	397 (82,2%)	175 (32,2%)	357 (67,8%)
Principal	161 (17,5%)	757 (82,5%)	251 (26,6%)	692 (73,4%)	197 (30,1%)	458 (69,9%)	126 (24,8%)	382 (75,2%)
Insp	289 (31,5%)	629 (68,5%)	208 (25,4%)	611 (74,6%)	186 (31%)	414 (69%)	166 (28,7%)	412 (71,3%)
Subinsp	211 (25,2%)	635 (74,8%)	188 (23,2%)	625 (76,8%)	187 (28,5%)	469 (71,5%)	172 (34,9)	321 (65,1%)

Ayudante	215 (26%)	615 (74%)	279 (29,4%)	666 (70,4%)	275 (39,3%)	427 (60,7%)	641 (42%)	878 (58%)
Total	959 (20,6%)	3.693 (79,4%)	1.058(22%)	3.755(78%)	977 (26,7%)	2682(73,3%)	1323 (31%)	2934 (69%)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Cuadro Nro. 5: Distribución de funciones de mando y conducción según sexo pertenecientes al cuerpo de oficiales de la PFA años 2015 y 2017.

Cargo	2015		2017	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Superintendente	1 (11,2%)	8 (88,8%)		8 (100%)
Director	2 (5,9%)	32 (94,1%)	4 (11,2%)	32 (88,8%)
Adscripto	1 (3,9%)	25 (96,1%)	3 (17,7%)	14 (82,3%)
Jefe	38 (8,3%)	420 (91,7%)	56 (10,2%)	495 (89,8%)
2do Jefe	39 (24 %)	124 (76%)	57 (21,7%)	(206 78,3%)

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Los datos estructurales aquí analizados responden al fenómeno de segregación vertical de género. La segregación horizontal se debe a que los hombres y las mujeres se distribuyen de manera diferente entre sectores de actividad o tipos de ocupaciones del mismo nivel, mientras que la segregación vertical se refiere a la distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, lo que da lugar a que los hombres queden en la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones (OIT-PNUD, 2019). Mientras que el primer concepto remite habitualmente a la construcción estereotipada de roles de género asignados a las actividades habitualmente identificadas como masculinas o femeninas y que obstaculizan el acceso a determinadas ramas o sectores de actividad en el mercado de trabajo, la segregación vertical o techo de cristal identifica las limitaciones que enfrentan las mujeres para insertarse en posiciones jerárquicas en términos igualitarios o de pisos pegajosos - que refiere al estancamiento en puestos de menor calidad y calificación dada la dificultad de conciliar las tareas domésticas y las funciones de cuidado en el hogar⁷.

⁷ Estados Unidos creó en 1991 una Comisión Federal sobre el Techo de Cristal en el Departamento de Trabajo del Gobierno Federal. Su objetivo era investigar el fenómeno en el mercado de trabajo de ese

Respecto de la noción de techo de cristal, el término no está libre de críticas. Benscho y Brouns (2013) señalan que el concepto tiene las ventajas de destacar un problema central: las diversas formas de bloqueo que inhiben de movilidad ascendente de las mujeres y la falta de homogeneidad en la composición de posiciones jerárquicas en las organizaciones, a su vez es fácilmente interpretable y tiene un carácter metafórico contagioso que favorece su instalación en la agenda pública y política. Las debilidades del concepto, según las mismas autoras referenciadas, radican en la incapacidad analítica de los procesos de poder latentes que causan el fenómeno. La referencia simbólica a un “techo” tiene cierta potencia para describir los límites u obstáculos a sortear, pero la adjetivación de cristalino provee la imagen de un material que se quiebra de una sola vez, liberando las posibilidades de pasaje. Los procesos causales a partir de los cuales se producen y reproducen barreras a la inserción igualitaria en posiciones de poder quedan invisibilizados por la metáfora resultando insuficiente para articular una praxis transformadora. Eventualmente, la praxis que se desprende del diagnóstico está profundamente arraigada a nivel individual: quienes acceden a cargos jerárquicos son mujeres en su individualidad, no mujeres como grupo ordenado en una relación desigual de género (Benscho & Brouns, 2013; citado de CIPPEC, 2019).

El cuadro Nro. 6 desglosa la información sobre jerarquías según escalafones y agrupamientos. El bloqueo en el acceso a las posiciones superiores en la organización se combina con la restricción a los agrupamientos menos numerosos. El escalafón de seguridad es el más numeroso y es el único en el que las mujeres logran insertarse de manera marginal a los puestos más altos de la pirámide. En los agrupamientos de apoyo y profesional, más reducidos en su cantidad de miembros, la limitación a los puestos superiores es total.

país. La Comisión lo define como «la barrera invisible, pero irrompible, que evita que las mujeres y las minorías lleguen a los escalones más altos de la escalera corporativa, independientemente de sus calificaciones o logros» (Federal Glass Ceiling Commission, 1995, citado por CIPPEC 2019). A partir de la década de 1990, el concepto se masificó y se ha utilizado para describir la falta de representación femenina en puestos de decisión de diferentes sectores y la falta de movilidad ascendente de mujeres en el sector privado y público (Benscho & Brouns, 2013).

Los <> se popularizaron como representación del bloqueo sistémico que experimentan las mujeres para su participación en el proceso de toma de decisiones, tanto en la esfera empresarial, como en los asuntos públicos. CAPÍTULO 5 126 pueda ser definido y conceptualizado, el componente de «cristal» es problemático, pues las barreras que supuestamente operan, son heterogéneas y dependientes de las particularidades de cada contexto local específico (Benscho & Brouns, 2013). No obstante, la crítica más fuerte al concepto es que no parece útil para una praxis transformadora. Si bien su resolución puede llevar al adelantamiento de intereses y necesidades prácticas de género de las mujeres, tal como las concibe Molyneux (1984) (capítulo 1), no habilita una estrategia de consecución de los intereses estratégicos de género de las mujeres.

Existe evidencia empírica que apoya el denominado «caso de negocios» (business case) de una mayor diversidad de género en los órganos de toma de decisiones (Brest & Díaz Langou, 2018). El argumento es que, a mayor presencia de mujeres en juntas directivas o en posiciones ejecutivas, mejores rendimientos financieros y en ventas de empresas (Hoobler, Masterson, Nkomo, & Michel, 2016). También hay alguna evidencia, aunque disputada por su especificidad contextual, acerca de que la participación en cargos electivos de mujeres motiva a niñas, adolescentes y mujeres a involucrarse en política (Beaman, Duflo, Pandre, & Topalova, 2012). Por lo tanto, como propuesta de política pública, podría ser tentador pensar en esquemas que faciliten el acceso de mujeres a estas posiciones, tal como, en general, ha hecho la corriente liberal del feminismo. Sin embargo, en términos conceptuales, podría interpretarse como una instrumentalización de mujeres particulares para avanzar intereses prácticos, y no como una estrategia transformadora de las estructuras de poder. La ausencia de una correspondencia de necesidad entre mujeres líderes y empoderamiento de género de las mujeres permanece, aun si los techos de cristal desaparecen (Benscho & Brouns, 2013). Pag 128

Pese a que los estudios sobre las policías suelen destacar la especificidad de su objeto, es posible plantear el análisis de procesos de inserción y su comparación con otros campos laborales, rechazando su exotización extrema. (Frederic, et al. 2013). La desigual distribución de puestos jerárquicos entre hombres y mujeres es un fenómeno

amplio que en todos los casos evidencia la dimensión cultural, simbólicamente construida sobre la naturalización de las diferencias cristalizada en relaciones de poder asimétricas persistentes. El informe de PNUD sobre “Género en el Trabajo. Brechas en el acceso a puestos de decisión” del año del año 2014 en el que se presentan datos del total de aglomerados urbanos del país en los que la representación femenina pasa del 40% al 50% entre 1996 y 2012, mientras que en igual período en el sector privado se observa un crecimiento del 20,3% al 28%⁸ señala una reconocida concentración en las ramas donde las trabajadoras ocupan puestos de decisión. Si bien tanto mujeres como varones se insertan principalmente en actividades de comercio (28%), el resto de las jefas y directivas se emplean en actividades vinculadas con la enseñanza (15,6%) y la administración pública (10,4%). Entre los varones, en cambio, la mayor concentración se da en la industria manufacturera (15,1%) y en la construcción (12,4%).

Si bien la administración pública es un ámbito en el que las mujeres alcanzan mayores niveles de paridad con los hombres, existen ciertos grupos que se caracterizan por fenómenos de segregación persistente, como el cuerpo de cancillería, el de magistrado/as y de fuerzas armadas y de seguridad. Según el Informe ELA del año 2011 el porcentaje de mujeres en puestos de máxima decisión política ascendía al 21,1% en el Poder Ejecutivo Nacional, al 37,7% en el Legislativo (Ley de Cupos de por medio) y a 15% en el Judicial.

Cuadro Nro. 5a: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019:

Agrupamiento	Escalafón	Grado	2015		2017		2019	
			Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Seguridad	Seguridad	Crio Gral	1	8	2	12	1	8
		Crio May	4	38	6	55	5	43
		Crio Insp	11	73	7	102	5	99
		Crio	29	340	31	275	32	333
		Subcrio	87	475	85	320	169	270
		Principal	237	498	188	298	120	301
		Insp	193	565	166	366	139	330
		Subinsp	163	492	168	339	146	223
		Ayudante	247	515	214	295	515	625

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

⁸ PNUD (2014): *Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión. Aportes para el DH en Argentina 2014* Número 8.

Cuadro Nro. 5b: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019:

Agrupamiento	Escalafón	Grado	2015		2017		2019	
			Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Apoyo	Bomberos	Crio Gral	-	1	-	2		1
		Crio May	-	4	-	2		2
		Crio Insp	-	12		10		9
		Crio	-	34		17		26
		SubCrio	-	55		33		20
		Principal	3	110		29	2	30
		Inspector	2		4	37	8	34
		Subinsp	8	74	2	40	4	31
		Ayudante	8	77	10	57	30	113
	Comunicaciones	Crio Gral	-	1		2		1
		Crio May	-	4		4		5
		Crio Insp	-	8		8		9
		Crio	-	27		23		34
		Subcrio	-	62		65	1	60
		Principal	-	71		56		39
		Inspector	4	33	4	32	6	37
		Subinspector	8	44	11	60	12	53
		Ayudante	21	71	52	79	94	134

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

Cuadro Nro. 5c: Composición según género, escalafón y agrupamiento del cuerpo de oficiales de la PFA. Años 2015, 2017 y 2019:

Agrupamiento	Escalafón	Grado	2015		2017		2019	
			Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Profesional	Sanidad	Crio Insp		1		2		2
		Crio		3		1		3
		SubCrio		4		3		4
		Principal	2	8	3	9	1	6
		Inspector	3	4	2	3	2	3
		Subinspector	4	4	3	4	5	9
	Jurídico	Crio Insp						
		Crio		2		2		4
		Subcrio		3		3	1	2

		Principal	2	2	1	2	2	2
		Inspector	2	3	3	6	2	4
		Subinspector	1	5	2	2	2	3
	Técnico	Crio Insp				1		1
		Crio		1				1
		SubCrio		1	1	2	4	1
		Principal	6	2	4	1	1	3
		Inspector	4	4	6	5	6	3
		Subinspector	3	3		2		2
		Crio		1		1		
	Veterinario	Inspector			1		1	
		Subinspector	1		1		3	
		Crio		1		1		3
	Músico	Subcrio		2		2		
		Principal				1		1
		Ayudante			2	1	2	4
		Insp.		1				2
		Subinspector		2		2		

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Ministerio de Seguridad de la Nación.

El fenómeno de segregación vertical observado a través de la distribución de posiciones jerárquicas se complementa con el análisis del nivel de formación profesional obtenido por las mujeres desde el año 1977 en el Instituto Universitario de la Policía Federal. El IUPFA es una institución nacional de estudios superiores orientada al área disciplinar de la seguridad y de los estudios policiales, creada en agosto de 1974 y es el principal soporte académico de la PFA al incorporar a la totalidad de las escuelas de formación profesional, especialización y capacitación de la institución⁹. Desde el año 2005 se egresa de la Escuela de Cadetes con el título de Técnico Superior en Seguridad pudiendo articularse titulaciones de grado y posgrado en el instituto. La oficialización de los títulos se produjo cuando el Ministerio de Educación de la Nación aprobó la resolución en 2007 -retroactiva a 2005- y desde el año 2012 se garantiza la gratuidad de los estudios para el personal policial. En el año 2014 se puso en ejecución (Resolución Nro 600/2014 del Ministerio de Seguridad) la articulación de carreras de niveles de pregrado, grado y posgrado según orientación y escalafón que permiten

⁹ Para ver más información consultar: <https://www.iupfa.edu.ar/institucional.html>.

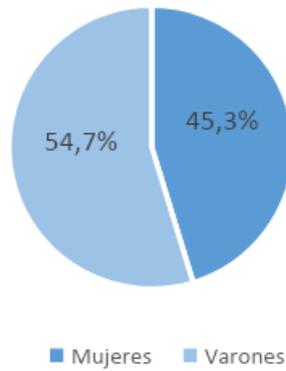
establecer un plan de carrera desde la formación de oficiales donde se obtiene el diploma de técnico superior, si bien se dictan más títulos de grado en la institución.

Los datos obtenidos en la Secretaría Académica del IUPFA sobre graduados de carreras de pregrado, grado y posgrado que se analizan a continuación tienen carácter de provisorios ya que presentan omisiones respecto del origen de los diplomados (cuerpo de sub oficiales, u oficiales) y de la fecha de graduación (particularmente de carreras denominadas Biomédicas). Un total de 561 casos en los que se omiten fechas de egreso o se consigna “anulado” han sido desestimados. El universo analizado comprende un total de 9. 658 titulados entre los años 1977 a 2018. Entre ellos las mujeres constituyen el 45,3% del total de diplomados de carreras de pregrado y grado entre el año 1977 y el 2018 y el 21,7% de los diplomados en carreras de posgrado que comprende un subgrupo de 59 casos. La evolución histórica de la cantidad de diplomadas desde el año 1977 registra un incremento consistente con las mayores oportunidades formales de acceso a posiciones jerárquicas en la carrera policial, si bien no impacta positivamente en el bloqueo sistemático a los cargos superiores de la oficialidad.

La posibilidad de promover ascensos hasta el cargo de Comisario y el acortamiento del tiempo de permanencia en el cargo de siete a cinco años en el año 1995, sumado a la reforma normativa dictada en el año 2001 que suprime el principio de precedencia (según el cual a misma jerarquía prima la autoridad masculina), iguala la exigencia de antigüedad en el cargo para cursar ascensos y habilita a las mujeres a acceder al rango de Comisario General asimilándolas al desarrollo de carrera de los hombres, constituyen acontecimientos que amplían el horizonte de expectativas profesionales si bien su impacto en la redistribución de posiciones de mando es acotada en la primera década del siglo XXI¹⁰. La creación del Ministerio de Seguridad de la Nación en diciembre del año 2010 constituye un acontecimiento especialmente significativo en materia de políticas con reconocimiento a la perspectiva de género y es a partir de ese año cuando la participación creciente de la cantidad de mujeres que obtienen títulos universitarios supera a los varones en las titulaciones de pre grado y grado.

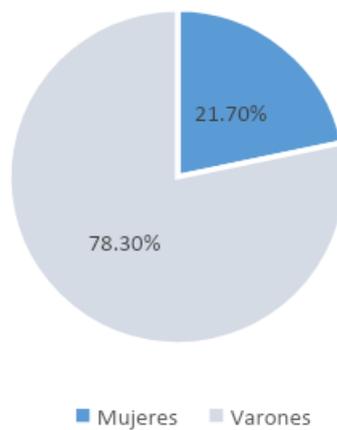
¹⁰ Para ver en detalle el desarrollo de la regulación normativa de las relaciones de género consultar en capítulo tercero de esta tesis.

Gráfico Nro 6: Graduados de títulos de pregrado y grado IUPFA según sexo. AÑOS 1977-2018:

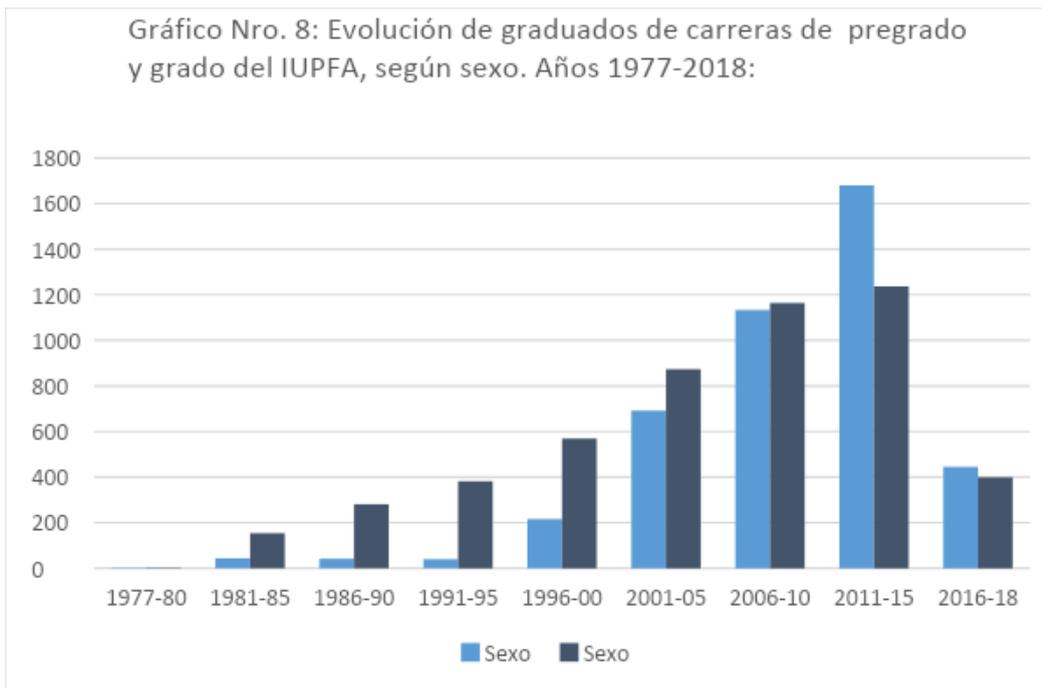


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Gráfico Nro.7: Graduados de títulos de Posgrado. según sexo. IUPFA, Años 1980 - 2018:



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

En sus trayectorias laborales, las mujeres se topan no solo con techos sino también con paredes de cristal. Estas representan muros invisibles, que segmentan el desarrollo educativo y ocupacional de las mujeres y las concentran en sectores menos dinámicos, menos valorados socialmente y peor remunerados. Esta segregación surge a partir de dinámicas sociales, que comienzan en la infancia, y se evidencian en la feminización de áreas como trabajo doméstico, la educación y la salud, que reflejan la extensión laboral de las actividades que las mujeres realizan al interior de los hogares. Estos procesos tempranos de socialización binaria se recuperan en estudios recientes sobre la inserción predominantemente masculina en el campo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática (CTIM) que señalan por ejemplo, cómo niños y niñas dibujan figuras masculinas cuando se les pide que identifiquen a una persona trabajando en un laboratorio¹¹.

¹¹ Ceci, S.J.; Williams, W.M. (2010). «Sex Differences in Math-Intensive fields». *Current Directions in Psychological Science* 19 (5): 275-279. PMC 2997703. PMID 21152367. doi:10.1177/0963721410383241.
 Ceci, S.J.; Williams, W.M.; Barnett, S.M. (2009). «Women's underrepresentation in science: Sociocultural and biological considerations». *Psychological Bulletin* 135 (2): 218-261. PMID 19254079. doi:10.1037/a0014412.

Para más referencias sobre la temática puede verse: Diekman, A.B.; Brown, E.R.; Johnston, A.M.; Clark, E.K. (2010). "Seeking Congruity Between Goals and Roles". Griffith, A.L. (2010). "Persistence of women

Las mujeres aumentan sensiblemente su calificación de nivel superior a partir del año 2000 invirtiendo la tendencia original de predominio masculino especialmente en las carreras de pre grado. Su participación se concentra en titulaciones asociadas al peritaje documental (función que se desempeña habitualmente en oficinas), la asistencia de la salud (ejercida en el Hospital Médico Policial Churruca Visca) y el cuidado de grupos vulnerables. Las áreas disciplinares con incumbencias reconocidas y valoradas en el tratamiento de la seguridad como el Derecho y la Criminología ocupan un lugar destacado en las elecciones tanto de hombres como de mujeres. Por su parte, los hombres están sobre representados en carreras técnicas, de aplicación tecnológica y tratamiento de accidentes y siniestros. En síntesis, la composición según sexo de las titulaciones obtenidas en el Instituto Universitario de la Policía Federal expresa las tendencias generales de elecciones afines a un esencialismo de género que asigna las funciones de cuidado según estereotipos de masculinidad y femineidad. En una organización que tiene como una de sus competencias hegemónicas la posibilidad de imprimir la muerte, las tareas vinculadas directamente con el cuidado de la vida están sobre representadas por mujeres.

Pese a que el policiamiento involucre tareas tan diversas como “capturar a un delincuente, llevar al gobernador al aeropuerto, retirar a una persona borracha del interior de un bar, dirigir el tránsito, controlar multitudes, cuidar a niños perdidos, administrar socorros médicos e intervenir en peleas familiares” (Bittner, 1970: 136) la organización policial sostiene su unidad utópica en la posibilidad de hacer uso de la fuerza. Los trabajos pioneros de Reiner (2002), Bittner (1970) y más tarde Monjardet (2009) –todos en re lectura weberiana- desmitifican las tareas policiales pese a que el uso potencial de la fuerza opere como eje organizador y aglutinante de la identidad corporativa. Esta facultad especial y exclusiva que legitima el uso del recurso de la violencia otorga una homogeneidad simbólica que se instala en el proceso inicial de formación policial y se traduce en el ejercicio profesional en la valoración diferencial de aquellas funciones que mejor se aproximen al modelo típico ideal que la define. En

and minorities in STEM field majors: Is it the school that matters?”. *Economics of Education Review* 29. Hanson, Sandra L. (1996). “Lost talent: women in the sciences”. Temple University Press.
Hill, Catherine (2010). “Why so few?: women in science, technology, engineering, and mathematics”.

tanto el potencial uso de la violencia implica el riesgo de muerte en el proceso de trabajo como una de las características distintivas de la profesión, las funciones en las que se expone la vida son particularmente jerarquizadas y valoradas. “Para los policías, la pérdida de la vida es el máximo acto de entrega, reconocido también institucionalmente no sólo por lo expresado en los medios de comunicación de la PFA, sino también en la ley misma, ya que el hecho de morir en y por el cumplimiento del deber puede implicar un ascenso en el escalafón -aspiración constitutiva de las trayectorias personales e institucionales que establece la PFA- (Calandrón, 2013: 102). El sujeto institucional que mejor se aproxima al cumplimiento del deber policial es aquel que se desempeña en funciones de prevención y represión del delito y mantenimiento del orden público capaz de poner en acto o escenificar una serie de competencias generizadas como el valor, la fuerza, la resistencia y la perspicacia pero que no requieren de calificaciones formales específicas.

Cuadro Nro. 9: Graduados de carreras de pregrado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018:

Carreras de Pre Grado	Sexo	
	Mujer	Varón
Calígrafo/a Público Nacional	246	66
Enfermero/a Universitario	138	35
Esp. en Investigación Científica del delito	116	96
Esp. Medicina Legal	22	14
Esp. en Docencia Universitaria	17	8
Perito en Balística	183	426
Perito en Documentología	416	471
Perito en Papiloscopía	360	368
Tec. Univ. en S. P. Y C. O. en Tec. Inf. y Comun. Fed.	47	45
Tec. Sup. en Invest. Periciales	1	

Tec. Sup. En Seguridad Pública y Ciudadana	10	35
Tec. Univ. en Seg. P. y C. O. en Siniestro	13	61
Tec. Univ. en Seg. Pub. y Ciud. O. Criminalística	56	9
Tec. Univ. En Seg. Pub. y Ciud. O. a la FC. POL.	137	205
Tec. Univ. en Balística y Ar. Portatil	51	56
Tec. Univ. En Protección contra Incendios	6	25
Tec. En Accidentología y Prevención Vial	34	110
Inst. Quirúrgica Profesional	190	7
Total:	2043	2037

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Cuadro Nro. 10: Graduados de carreras de grado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018:

Carreras de Grado	Sexo	
	Mujer	Varón
Abogado/a	779	1003
Lic. en Relaciones Internacionales	135	115
Lic. en Accidentología y Prevención Vial	23	100
Lic. en Criminalística	438	317
Lic. en Seguridad	95	822
Lic. en Seguridad Ciudadana	1	2
Lic. en Sist. de Seguridad en Telecomunicaciones	13	215
Lic. en Acción Social	65	
Lic. en Trabajo Social	317	107
Lic. en Ciencias Penales Y Sociales	91	342
Lic. en Enfermería	156	39
Lic. en Org. Y Asistencia de Quirófanos	145	2
Ing. en Gestión de Siniestros y Seg. Ambiental	6	60
Ing. en Telecomunicaciones	13	121
Total:	2277	3245

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

Cuadro Nro. 11: Graduados de carreras de posgrado IUPFA, según sexo. Años 1977 – 2018:

Carreas de Posgrado	Sexo	
	Mujer	Varo n
Maestría en Investigación Científica del Delito	1	3
Maestría en Medicina Legal	2	

Maestría en Seguridad Pública	9	44
Total	12	47

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Secretaría Académica del Instituto Universitario de la Policía Federal.

La distancia entre la heterogeneidad de funciones de la práctica profesional y la homogeneidad simbólica del ser policial invita a re pensar la especificidad de la constitución del campo. En este sentido Dominique Monjardet (2010) señala que el proceso de constitución del campo es precisamente el inverso al de las profesiones basadas en el monopolio de un conocimiento técnico específico que demanda para sí el reconocimiento y validación de calificaciones y competencias. Es la voluntad política de controlar el uso de la fuerza en un territorio lo que habría motivado a los Estados a crear una institución y una profesión competente en su ejercicio. Esta interpretación permite comprender la dinámica según la cual las instituciones de seguridad consolidaron amplios espacios de poder formal e informal, sin que la formación y las calificaciones profesionales anticiparan el dominio del campo. A contramano del desplazamiento histórico del paradigma de las calificaciones al de las competencias actitudinales en los procesos de organización del trabajo post fordista, la profesión policial desde sus orígenes pone en valor una serie de aptitudes por definición potenciales y de evaluación subjetiva representada en un sujeto institucional que encarna valores socio históricamente asignados al varón.

Las intervenciones de los cuadros ministeriales en la regulación de la administración del personal y la aplicación de pautas profesionalistas en el marco del enfoque de la seguridad democrática no logran discontinuar la autonomía de las juntas de calificación policial en la aplicación de criterios de promoción y ascenso, entre los cuales el nivel de calificación profesional no es especialmente considerado. En una organización que vuelve institucional lo no escrito (Suarez de Garay, 2006) y que pone en valor la lealtad, pertenencia y jerarquización como pautas informales, los criterios formales para asignar promociones y ascensos remiten a una serie de calificaciones y competencias amplias y subjetivas como las “aptitudes morales, profesionales, físicas e

intelectuales, conducta, concepto, participación en cursos regulares y especiales y todo otro antecedente que sirva para evaluar las condiciones generales del calificado¹².

Puede señalarse el valioso relevamiento realizado por el “Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad” de febrero de 2011, releva un conjunto de variables socio demográficas fundamentales para la emisión de la Resolución 58/11 en la cual se modificaron aspectos del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales de los integrantes de las fuerzas federales, pero que no profundiza en el acceso a posiciones de mando ni tuvo continuidad en años posteriores.

En este informe la percepción de la amplia mayoría de los varones (78,7%) sostiene que tanto hombres como mujeres tienen igual posibilidad en los ascensos, mientras que en las mujeres esa percepción desciende al 54,3%. Las situaciones de discriminación en los criterios de promoción de grado son visualizadas en forma diferenciada según el sexo del/la respondente. Para el 43,1% de las mujeres, ellas tienen menos posibilidades que los hombres para ascender; por el contrario, solo el 14,7% de los varones sostiene que las mujeres se encuentran más beneficiadas en estas situaciones.

Frente a un listado de tareas se consultó quiénes están mejor preparados para ejercerlas. Las tareas y acciones en la que los hombres están menos capacitados son las que se adjudican estereotípicamente como atributos de las mujeres: cuidado, atención, contención afectiva, formación, etc. Atributos supuestamente femeninos que se trasladan del espacio familiar al laboral. En cambio, los hombres son, según la opinión de los y las encuestados/as, los más capacitados para tareas de comando, patrullaje, represión, enfrentamiento armado, vigilancia y custodia, ocupar puestos de mando y tareas de patrullaje. “El sujeto a evaluar por este sistema de selección no es neutro ni abstracto, sino que es un “masculino” que mantiene ventajas inicialmente sostenidas en la coincidencia entre la “naturaleza” y la “profesión”. Bajo la formalidad burocrática weberiana impersonal, abstracta y en apariencia asexuada, se descubre un

¹² Reglamentación de la Ley Nro. 21.965 para el personal de la Policía Federal Argentina, en su redacción actual establecida por la Ley Nro. 22. 668.

mecanismo de neutralidad enmascarada según el cual las mujeres que acceden a espacios de jefatura no pueden dar cuenta de idoneidad y capacidad para su ejercicio, y así sucesivamente”. (Daverio, 2009 :108)

Dentro del escalafón Seguridad, el más numeroso y desde el cual se promueven la mayoría de los cargos de la cúpula policial, las áreas asociadas a roles femeninos como la docencia, la asistencia de la salud y la atención de la violencia de género pueden constituirse en senderos ascendentes para las mujeres. Entre las ocho mujeres que acceden a los rangos de Comisario General y Comisario Mayor, la mitad cursaron sus mayores ascensos en este tipo de funciones.

Comentarios Finales:

En este capítulo y en el precedente se analiza un cuerpo de información (documentos y normativas oficiales, entrevistas biográficas, distribución de rangos según género y titulaciones de nivel superior) que permiten identificar un proceso de feminización progresivo del cuerpo de oficiales de la PFA con alcances parciales y selectivos. Las mujeres que acceden a posiciones jerárquicas ingresaron a la policía como grupo minoritario y discriminado, con escasa influencia en el orden establecido. El proceso de integración y reconocimiento que se opera en los últimos veinte años tiene un carácter fragmentado en tanto persisten fenómenos de segregación vertical y horizontal. La incorporación de mayores contingentes de mujeres y los procesos de reforma con perspectiva de género pueden transformarse en una oportunidad para problematizar otras dimensiones de la vida institucional pero no han deslegitimado mecanismos informales de reproducción de las desigualdades en las posiciones de conducción de la organización. Más adelante se analizan las condiciones de acceso a las posiciones más altas de la pirámide por parte de una minoría de mujeres en un contexto organizacional que permite pensar la construcción de la superioridad / inferioridad en un orden de categorías no excluyentes que involucran la transgresión, la negociación y la aceptación.

Despite the growing numbers of women entering the professions and substantial debates concerned with equal opportunity and barriers to women's advancement, attempts to theorise the relation between gender and profession within the discipline of sociology remain limited. Today, the question is less the exclusion of women from work defined as professional, considering their feminization, than their routine inclusion in ill-defined support roles. The presentations could cross several approaches (of sociology of professional groups, gender, migrations, intersectionality...) and draw on literature on professional groups and on recent work on the gendering organisation and bureaucracy to deal with issues like: inequalities in women's access to certain professions, male resistance to women's careers, delegation of "dirty work", the specific historical and cultural construction of masculinity and a masculinist vision of professional work, how professions professes gender.... This session will also explore the relationship between profession, work and gender and the effects of the

liberalisation of professions (in many sectors as Health, Law...) on their feminization. Actually, the liberalization of professional groups may favor female entrepreneurship but it can also generate logics of gender segregation, by increasing the competitive dynamic, the salaried employee - which can be viewed as contributing to the « proletarianization » of professional occupations - and the norm of permanent availability. Finally, it seems to reflect the strong relationship between the professions patriarchal culture and the progressive embedding of a capitalist logic... The presentations could deal with the persistence of male power in professions. Patriarchy is adaptable, dynamic and sustainable.

After several years of educational public policies in Latin American security forces: In what extent does higher education and professionalization reforms do actually help to transform authoritarian and patriarchal cultural practices in this organizations?

Cuadro Nro. 1: Articulación de carreras de niveles de pregrado, grado y posgrado según orientación y escalafón. IUTFA, Año 2014

Fuente: 2da Autoevaluación del IUTFA. 2014

Escalafón	Orientación	Pregrado	Grado	Posgrado
Seguridad	Seguridad Ciudadana	Tecnicatura Universitaria en Seguridad Pública y Ciudadana orientada a la formación policial	Ciclo de Complementación Curricular Lic. en Gestión Ciudadana	Especialización en Seguridad Ciudadana

	Investigación Criminal	Tecnicatura Universitaria en Seguridad Pública y Ciudadana orientada a la Investigación Criminal	Ciclo de Complementación Curricular Lic. en Investigación Criminal	Especialización en Investigación Criminal
Bomberos	Gestión en Siniestros	Tecnicatura Universitaria en Seguridad Pública y Ciudadana orientada a la Gestión en Siniestros	Ciclo de Complementación Curricular Lic. en Gestión de Siniestros	Especialización en Gestión de Siniestros
Comunicaciones	Gestión en Seguridad de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones Policiales	Tecnicatura Universitaria en Seguridad Pública y Ciudadana orientada a la Gestión en Seguridad de las tecnologías de la	Ciclo de Complementación Curricular Lic. en Gestión en Seguridad de las Tecnologías y las Comunicaciones Policiales.	Especialización en Gestión de la Seguridad de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Policiales.

		información y comunicacion es policiales		
--	--	--	--	--