

## **“Hacer género y hacer saber en el campo de la seguridad ciudadana: complejidades y desafíos de la formación de Oficiales Superiores y de la implementación de políticas públicas con perspectiva de género en la Policía de Santa Fe”.**

Fernández, María Belén, Ferreyra Díaz, María Pía y Isoardi, María Esther.

Cita:

Fernández, María Belén, Ferreyra Díaz, María Pía y Isoardi, María Esther (2024). *“Hacer género y hacer saber en el campo de la seguridad ciudadana: complejidades y desafíos de la formación de Oficiales Superiores y de la implementación de políticas públicas con perspectiva de género en la Policía de Santa Fe”*. 3º Jornadas de Estudios Sociales sobre Delito, Violencia y Policía. 4º Congreso de Seguridad Ciudadana de la UNVM. Universidad Nacional de Villa María, Villa María.

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/3jornadas.de.estudios.sociales.sobre.delito.violencia.y.policia.4.congreso.de.seguridad.unvm/11>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eqcx/FHw>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.

Para ver una copia de esta licencia, visite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

**26 y 27 de abril de 2024**

*Universidad Nacional de Villa María / Campus y Sede Córdoba, Argentina.*

**“Hacer género y hacer saber en el campo de la seguridad ciudadana: complejidades y desafíos de la formación de Oficiales Superiores y de la implementación de políticas públicas con perspectiva de género en la Policía de Santa Fe”**

*“Para entender el género  
debemos siempre ir más allá del género”  
(R. W. Connell, 1995)*

## **Eje 6 - Género y seguridad:**

### **Autoras:**

María Pía Ferreyra Díaz. Universidad Nacional de Lanús. 29 de Septiembre 3901, B1832 Remedios de Escalada, Provincia de Buenos Aires. [pia.ferreyradiaz@gmail.com](mailto:pia.ferreyradiaz@gmail.com)

María Esther Isoardi. Universidad Nacional de Lanús. 29 de Septiembre 3901, B1832 Remedios de Escalada, Provincia de Buenos Aires. [tisoardi85@gmail.com](mailto:tisoardi85@gmail.com)

María Belén Fernández: Universidad Nacional de Lanús. 29 de Septiembre 3901, B1832 Remedios de Escalada, Provincia de Buenos Aires. [belferpor@yahoo.com.ar](mailto:belferpor@yahoo.com.ar)

### **Resumen**

El presente trabajo es el resultado de una reconstrucción analítica y de la reflexión académica de un grupo de docentes de la carrera Licenciatura en Seguridad Ciudadana de la Universidad Nacional de Lanús en el marco de una asistencia técnica, inscripta en el Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública 2023 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación para funcionarios con responsabilidad de conducción y supervisión de personal operativo de todas las Unidades Regionales, que se desempeñen en la Policía de la Provincia de Santa Fe.

Dicha organización se encuentra en un momento donde las mujeres comenzaron a llegar a los espacios de administración con altos grados de responsabilidad, sin cupo restrictivo de ingreso lo que requiere repensar la institución a partir de estos cambios.

Sin embargo, las organizaciones de seguridad, por tradición y recorrido histórico, tienen una cultura centrada en lo masculino y eso impacta en el modo en que se desarrollan las relaciones laborales para mujeres, varones y diversidades. Los avances conquistados en derechos y oportunidades, se reflejan con claridad en el plexo normativo vigente. Es su adecuación a las prácticas institucionales la que requiere de un espacio de aprendizaje y reflexión compartida.

Con este trabajo se pretende aportar elementos conceptuales que permitan problematizar y repensar las complejidades de “hacer género” (Chan, Donan y Marel en Gruenberg y Saldivia Menajosky, 2023) en estas instituciones y la necesidad continuar construyendo nuevos modos de “hacer saber” (Bonicatto, 2019) para que oficiales varones y mujeres en la mitad de sus carreras, logren “pensar distinto” (Pastore et.al., 2022) la manera en que construyen el género conforme adquieren mayor experiencia y alcanzan los rangos superiores de las organizaciones policiales.

**Palabras claves:** hacer género, hacer saber, formación y conducción policial y problematización de políticas públicas en seguridad ciudadana.

### **Introducción:**

Un punto de partida para analizar los avances de la perspectiva de género en el campo de las políticas públicas en seguridad ciudadana es considerar el recorrido normativo que realizan las instituciones policiales, los derechos que este habilita y las relaciones laborales que se van modificando conforme se instalan en el ámbito de trabajo. El presente análisis se propone reflexionar acerca de las complejidades que, en la contemporaneidad, reviste la inclusión de la perspectiva de género en la Policía de Santa Fe y la necesidad de construir y sostener dispositivos integrales de formación, basados en la problematización y el análisis de las prácticas institucionales a lo largo de la carrera profesional de los policías.

El proceso de interpelación subjetiva que producen los lineamientos de política pública de género que tienen lugar en la provincia desde la creación del Ministerio de Seguridad, la intersección con las prácticas institucionales y las tensiones que surgen en los cuadros de conducción de la fuerza con motivo de la implementación de la nueva normativa en las áreas respectivas, ha generado condiciones de posibilidad para llevar adelante un proyecto de Asistencia Técnica con la Policía provincial.

El camino transitado resultó oportuno para “hacer saber” (Bonicatto, 2019), construir conocimiento situado y dar cuenta de lo que sucede en las prácticas. También poner en el centro las conflictividades de la gestión policial en clave de género, ensanchar los límites de la discusión y ampliar los marcos de comprensión sobre los desafíos pendientes al tiempo de construir metodologías de trabajo valiosas para la formación profesional junto con los protagonistas.

### **Caracterización descriptiva de la experiencia**

La experiencia a analizar tuvo lugar entre setiembre y octubre de 2023. Se trató de la AT “*Gestión de Recursos Humanos en el ámbito de la seguridad con perspectiva de género*” diseñada a pedido de la Subsecretaría de Bienestar y Género del Ministerio en el marco del Plan Federal de Formación y Capacitación en Gestión Pública 2023, Secretaría de Gestión y Empleo público de la Nación.

Estuvo destinada a funcionarios/as policiales con responsabilidad de conducción de personal operativo de las Unidades Regionales. Se buscó aportar elementos conceptuales, elaborar estrategias desde el enfoque de la planificación estratégica en género para construir metodologías de trabajo con los actores claves en modo prospectivo para incidir efectivamente en la implementación de instrumentos normativos relevantes para la gestión policial.

Los convocados fueron Jefes y Jefas a cargo de implementar políticas con perspectiva de género en divisiones relacionadas con ingreso de aspirantes, gestión del Instituto de Seguridad Pública, carrera y ascenso del personal policial y las áreas de personal de las Unidades Regionales. Acompañaron la propuesta de capacitación, responsables políticos de la gestión de recursos humanos y género. Participaron funcionarios/as policiales, 11 mujeres y 18 varones con 25 años de antigüedad quienes habían asistido a cursos de formación temáticos ofrecidos desde el ministerio provincial.

Se diseñó un recorrido de 5 encuentros en 8 semanas a través del Campus Virtual Unla y un taller presencial en el ISeP.

### **Precursores que generaron condiciones de posibilidad para que este proceso tenga lugar**

La Subsecretaría de Bienestar y Género de la Policía, participó en 2020 de la *Mesa Federal de Género y Seguridad en el Ministerio de Seguridad de la Nación* con intención de reafirmar la sintonía provincial con las políticas nacionales e interprovinciales vinculadas con la problemática de Género y Diversidad en el ámbito de la Seguridad. También integró el Consejo Federal para la Prevención y Abordaje de Femicidios, Travesticidios y Transfemicidios, celebrado en marzo del 2023. Para operativizar la transversalización de la perspectiva en la institución policial, se aprobaron una serie de resoluciones ministeriales, que por su relevancia para la gestión, ocuparon un espacio central en la propuesta formativa.

Del análisis de dichos marcos normativos, es posible identificar un desplazamiento de los objetos de regulación, en una secuencia que va de la institucionalización de la Red de Oficinas de Género (Res.0898/20), la formulación de lineamientos referidos a las condiciones de trabajo

de las mujeres (Res. 11314/21), el posicionamiento cultural respecto a las identidades de género (Res. 044/22), el abordaje de la violencia institucional en las relaciones laborales (Res. 1103/22) al el abordaje de situaciones de violencia de género (Res.642/23).

Estos antecedentes resultaron un insumo clave para pensar el diseño ya que constituyen interpelaciones que la política pública ha ido instalando en materia de género y diversidad sexual para el personal policial de la Provincia de Santa Fe.

### **Hacer saber y problematización de políticas públicas como dispositivo de trabajo:**

Por tratarse de policías de larga trayectoria profesional y operativa, se trabajó con dinámicas que estimularon la interacción y el debate acerca de visiones sobre la tarea policial, acuerdos y desacuerdos. Esto permitió sistematizar puntos de tensión detectados y avanzar en una línea propositiva adecuada al rol de Oficiales Superiores.

El análisis situado comenzó construyendo un *“Mapa de emergentes”*. Permitió identificar problemas y conflictividades relevantes en materia de género en la gestión del personal en distintas unidades. Se discutieron puntos de vista que guían y dan forma a los problemas detectados.

Luego se realizó una ronda de relectura y análisis normativo en modo *“Sala de situación”*, una herramienta de gestión estratégica cuya finalidad es implementar una cultura de análisis y uso de la información disponible para identificar principales problemas, sus determinantes y posibles intervenciones. Se puso en cuestión la representación de los problemas y las conflictividades emergentes y los fundamentos para sus posibles abordajes y resoluciones.

En una tercera etapa, a partir de grupos de interés, se elaboró una *“Matriz de análisis de la normativa provincial relacionada con la gestión de recursos humanos y género”*. Esto permitió problematizar el impacto del recorrido normativo impulsado por el gobierno político de la seguridad, interpelar prácticas institucionales y dar cuenta de la apropiación de la perspectiva de género y diversidad en la gestión policial..

Por último, como ejercicio prospectivo constituir un *“Gabinete asesor gubernamental”*. Se formularon e incluyeron en la matriz, líneas propositivas para la mejora de las políticas públicas en género dentro del sector.

### **Notas finales.**

La diversidad de historias de los y las oficiales jefes permite penetrar en las complejidades de las construcciones generizadas de la conducción y de cómo se debería realizar el trabajo policial

en una organización que no es monolítica. West y Zimmerman (en Gruenberg y Saldivia Menajovsky, 2023) sostienen que el género no es lo que una persona es, sino lo que hace de manera recurrente con ella y en interacción con otros. Así, el género es una construcción dinámica, relacional, continua en la cual la capacidad de agencia colectiva de quienes interactúan pueden mostrar su intención transformadora y sus potenciales resistencias.

No es un proceso técnico. Implica una intensa actividad del pensamiento y de elaboración de la experiencia (Wlosco y Ros, 2015). Es un proceso de construcción-tensión grupal, de unidades y rupturas que impacta en la vida cotidiana de las personas. Se trata de producir allí condiciones de posibilidad para el cambio a través de la intervención de equipos entrenados.

Requiere una práctica sostenida, una experiencia de “hacer saber”, circular la palabra, encontrar fisuras, recalcular e intervenir.

### **Referencias:**

- Bonicatto, M. (2022). *Prácticas universitarias integrales*. Prueba de Galera Editoras.
- Chan J., Doran S. y Marel Ch. (2023). Hacer y deshacer el género en el trabajo policial en Gruenberg, Ch. y Saldivia Menajovsky, L. (Eds.). *Entre policías: violencia institucional y deseo homosocial*. (pp. 139-164). UNAM.
- Pastore, P.; Gorostiaga, J.; Tello, C. (2022). El enfoque de la problematización de políticas y su aplicación a la investigación sobre política educativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 12 (2), 120.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.24215/18537863e120>
- Wlosko M., Ros, C. (2015) El trabajo del cuidado en el sector salud desde la psicodinámica del trabajo y de la perspectiva del care: Entrevista a Pascale Molinier. *Salud Colectiva*; 11 (3), 445-454. <https://doi.org/10.18294/sc.2015.728>