

## **Una agenda para armar: mujeres y personas LGBTIQ+ en los entramados de los cuerpos policiales y fuerzas de seguridad**

**Analia V. Ploskenos**

La policía<sup>1</sup> moderna ha sido tradicionalmente una institución de varones, pese a la paulatina incorporación, en el siglo XX, de mujeres. Este elemento estructural, que formateó históricamente las relaciones institucionales internas como externas, se encuentra en tensión en la actualidad no solo por la, cada vez más fuerte, progresiva integración de mujeres en escalafones superiores de los cuerpos policiales, sino también por la visibilización y reconocimiento de personas LGBTIQ+ en sus filas.

Esta reconfiguración en la composición, a su vez, impacta y crea nuevas relaciones de género, forjando saludables debates -y tensiones- sobre el tipo de modelo institucional requerido, en clave democrática, y sobre los alcances e incidencia política que tendrán la mujeres y personas LGBTIQ+ en una corporación que, si bien aspira a ser igualitaria, posee un andamiaje profundamente androcéntrico, intensificado al calor de ejecutivos más extremos que relajan gobernanzas civiles.

La tracción que impone la irrupción de los espacios feministas a la arena política, y en la conquista de instituciones esencialmente patriarcales, aventura un nuevo escenario en la lucha por la deconstrucción, y reconstrucción, de las masculinidades que tradicionalmente habitan esos ámbitos.

No es sencillo identificar una agenda de demandas de las mujeres y personas LGBTIQ+ que componen o aspiran a las fuerzas de seguridad y cuerpos policiales. Por temor, desconfianza o falta de autopercebimiento en el rol de trabajadora/es, las exigencias o reivindicaciones no rankean en las plataformas institucionales de estudios sobre estos temas. No obstante, el desafío se propone como espacio a conquistar, en especial en momentos de discursos regresivos, más actuales que nunca, que amenazan con detonar esos pequeños mojonos adquiridos.

---

<sup>1</sup> A los fines exclusivamente de este texto, “policías”, “cuerpos policiales” y “fuerzas de seguridad” se utilizan como sinónimos.

El desarrollo y diseño de políticas públicas inclusivas y no discriminatorias es el norte. Vemos a continuación algunos de esos ejes o discusiones<sup>2</sup>:

- ❖ Eje ingreso. Revisión de cupos de ingresos, en especial en mujeres trans y travestis, en pos de una paridad. Exigencia de estabilidad en la labor policial.

- ❖ Formación policial. Revisión de planes de formación a les aspirantes, en especial de prácticas consideradas “violentas”, anudadas a esquemas de educación dirigidos tradicionalmente a varones.

Incorporación del enfoque de género en las currículas, con integración de docentes mujeres y LGBTIQ+, ajenos a la corporación policial. Revisión periódica y actualización de planes educativos.

- ❖ Participación e integración en procesos de gestión y conducción, de mujeres y personas LGBTIQ+, ocupados por conducción masculina y policial/fuerzas de seguridad.

- ❖ Respeto a las tareas de cuidado al interior de las instituciones. Acompañamiento en la carrera laboral de las personas que maternan, en especial a la interrupción laboral que ello conlleva, sin descenso en el escalafonamiento.

Desarrollo de políticas públicas que contemplen las exigencias de las tareas de cuidado, que recaen en mayor medida en las mujeres policías, y que garanticen el ascenso en la carrera profesional.

Igualdad de oportunidades en los ascensos, contemplando tareas de cuidado desarrolladas por personas que maternan.

Otorgamiento de licencias específicas y reducciones horarias que observen la lactancia, de acuerdo a las laborales desarrolladas.

- ❖ Trato digno (en particular, sobre la autopercepción y respeto, conforme la Ley de Identidad de Género n° 26.743) sobre personas LGBTIQ+, en base a la protección y garantía de los derechos humanos, con debida diligencia reforzada, con perspectiva de género e interseccionalidad.

- ❖ Carrera profesional. Reconocimiento e igualación de las mujeres, mujeres trans y travestis, con los varones que integran estos cuerpos policiales.

Reconocimiento profesional, igualdad de condiciones laborales, respeto al “honor” de la labor policial no masculina, y valoración de cuerpos divergentes

---

<sup>2</sup> Parte de estos ejes fueron tomados de Sozzo, M. Director, Puyol; Spina; Saba; Truchet; Jancick, *Trayectorias y roles laborales de las mujeres policías de Santa Fe*, UNL, Consejo Federal de Inversiones, ver [https://www.santafe.gob.ar/noticias/recursos/documentos/2022/05/2022-05-20NID\\_274754O\\_1.pdf](https://www.santafe.gob.ar/noticias/recursos/documentos/2022/05/2022-05-20NID_274754O_1.pdf).

- ❖ Destaque institucional de redes de mujeres policías, catalizadores y nuevos emergentes al momento de interlocutar demandas y crear agencia.
- ❖ Tareas policiales. No reducción de mujeres y personas LGBTIQ+ a tareas administrativas o vinculadas a la violencia de género, que refuerzas los roles sociales binarios tradicionales.
- ❖ Visibilización, prevención, sanción y reparación de las violencias de género al interior de las instituciones.  

Fortalecimientos de instancias de prevención, apoyadas en capacitaciones en materia de género.

Supervisión y monitoreo de protocolos internos de cada fuerza o cuerpo policial elaborados para reducir violencias machistas.
- ❖ Creación y sostenimiento de instancias de recepción de denuncias, donde se garantice el anonimato de la víctima, así como también su protección y no persecución, con el fin de terminar con las soluciones “informales” que colocan el peso de la resolución en cabeza de la víctima (ejemplo, la no denuncia y petición de un traslado por parte de la víctima).  

A la par, facilitaciones de abogades de víctimas, gratuitos, que acompañen estos procesos.
- ❖ Acompañamiento de las denuncias por violencias sexuales ocurridas al interior de las fuerzas. Este tipo de violencias muchas veces es silenciada, negada o no investigada por los Asuntos Internos. En algunas ocasiones, es utilizada como “moneda de cambio” para facilitar ascensos a las mujeres y diversidades. La aplicación de la debida diligencia en la investigación, como puede ser la creación y acompañamiento de centros de denuncia (con cuidado y respeto a la intimidad de la denunciante); articulaciones de acompañamiento a las víctimas directas e indirectas; y fortalecimiento de propuestas de reparación, por fuera de lo exclusivamente patrimonial, conforman el primer paso para hacer efectiva la garantía de una vida sin violencia, propia de la Convención de Belém do Pará. Agilización de estas investigaciones en Asuntos Internos, y colaboración mancomunada con las investigaciones judiciales (no retaceo o demora en las pruebas solicitadas).
- ❖ Agilización y acompañamiento institucional en casos de violencia laboral y psicológica por razones de género.

Instancias de revisión y supervisión de traslados posteriores a las denuncias de mujeres y personas LGBTIQ+, con el fin de no prohijar desplazamientos como mecanismos sancionatorios.

- ❖ Transparencia del área de Asuntos Internos, con especial foco sobre en investigaciones por violencia por razones de género (ya sea sexual, laboral, psicológica, física). Facilitación a las víctimas a la investigación y a la prueba producida.
- ❖ Control y regulación del equipamiento de armas en varones, en especial por la prevalencia que tiene el uso de armas de fuego en los casos de femicidios. Al respecto, la OM de la CSJN destacó en su Registro Nacional de Femicidios, del 2023, que el 23% de los femicidios fueron cometidos por armas de fuego y al menos 18 de los autores fueron policías o personal de fuerzas de seguridad.
- ❖ Rediseños espaciales en ámbitos de trabajo: creación de lugares de lactancia, vestuarios, específicos y diferenciados de los varones, para mujeres, mujeres trans y travestis.

Los alcances y dimensiones de estos ejes no agotan su planteo a estas páginas. El análisis de las costumbres y las prácticas del espacio policial sugiere que las valoraciones diferenciales por género se sostengan a pesar de las disputas constantes por derechos sociales y laborales de las mujeres y personas LGBTIQ+. Ello permitirá (re)actualizar una agenda de demandas, en constante transformación, respaldada por ejercicios de reflexión y participación activa de quienes aspiren a ocupar cargos en esas instituciones.

El desafío es inmenso pero el camino ya comenzó. Resta enlazar las demandas de mujeres y personas LGBTIQ+ con otras proclamas feministas, como apuesta a la construcción de una ciudadanía plena, sin distingos, escalafones ni rangos.