# Aproximaciones a las miradas de los trabajadores de la policía de Neuquén, en relación con las masculinidades, diversidades y violencias

*Approaches to the views of Neuquén police workers, in relation to masculinities, diversities and violence.*

***Roberto Samar*[1]**
***Magdalena Alvarado*[2]**

**Resumen**
El siguiente trabajo indaga sobre las perspectivas de los trabajadores varones que integran la policía de la provincia de Neuquén con respecto a las masculinidades, el género y las diversidades.
En un primer momento se elaboró y difundió una encuesta anónima (2022) dirigida específicamente a varones que transitan o transitaron la institución policial, lo que nos permitió conocer ciertas caracterizaciones que perciben sobre las temáticas propuestas.
Por otro lado, se realizó un análisis comparativo con resultados de encuestas anónimas, realizadas en años anteriores en grupos heterogéneos de varones y de mujeres que integran la institución policial.

**Palabras claves:** Trabajadores policiales – Masculinidades – Subjetividades – Diversidades – Violencias

1 Licenciado en Comunicación Social. Licenciado en Periodismo. Especialista en Comunicación y Culturas. Docente de la Universidad Nacional de Río Negro. Integrante del Laboratorio de Estudios e Investigación Sobre Sistema Penal y Derechos Humanos. Director general de Coordinación de la Subsecretaría de las Mujeres de Neuquén.

2 Especialista en análisis e investigación de homicidios. Estudiante avanzada de la Licenciatura en Criminología y Ciencias Forenses (UNRN) Integrante de la cátedra “Delito y medios de comunicación” en la Universidad Nacional de Río Negro. Miembro del Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica PI UNRN “Archivos y Narrativas de la Nor-Patagonia. Producción, circulación y efectos de relatos constituyentes y subalternos”.

**Abstract**
The following article aims to investigate the perspectives of police workers in the province of Neuquén regarding masculinities, gender and diversity.
The article is based on the elaboration and diffusion of an anonymous survey (2022) directed specifically to men who transit or transited the police institution, which allows us to know certain characterizations that are perceived on the proposed topics.
On the other hand, comparative analyzes were carried out with the results of anonymous surveys carried out in previous years in heterogeneous groups of men and women who make up the police institution.

**Keywords:** Police workers – Masculinities – Subjectivities – Diversities – Violence

**Sumario:** Introducción- Metodología- Resultados- Conclusiones

## Introducción

Los trabajadores policiales intervienen cotidianamente en situaciones de diferente índole que ponen en juego muchas veces sus miradas en torno a las masculinidades, diversidades y a la violencia de género.

Cabe aclarar, que enmarcamos a las masculinidades como "un conjunto de significados, siempre cambiantes, que construimos a través de nuestras relaciones con nosotros mismos, con los otros y con nuestro mundo (...)" (Chiodi, Fabbri, y Sánchez, 2019 p. 12).

Por otro lado, el concepto de género funciona como un "dispositivo de poder, un guión para la socialización de varones y mujeres, la masculinidad es esa dimensión del dispositivo y del guión destinada a la educación de los varones en ciertos mandatos y prácticas". (Ídem)

A partir de esta contextualización podemos problematizar las inequidades y violencias que se tienden a naturalizar. En ese sentido, al ser la masculinidad un concepto cambiante y dinámico relacionado con mandatos culturales es que podemos cuestionarlo y modificarlo.

Con respecto a la lógica de ciertas subjetividades que se ejercen en las instituciones policiales, podemos emplear la idea de Rita Segato (2019), la cual explica

que el hombre carga con mandatos de la masculinidad hegemónica[3]. Es decir, si el hombre no puede demostrar su virilidad, no es persona. Teniendo que hacer foco en el atributo de algún tipo de potencia. No sólo la sexual, también la potencia bélica, de fuerza física, económica, intelectual, moral y política.

Entonces a partir de aquí, podemos considerar cómo dentro de las instituciones se reflejan prácticas que realizan los trabajadores policiales que están relacionadas con distintos mandatos culturales. Un ejemplo es la violencia que se ejerce o se tolera en enfrentamientos para demostrar que los varones son fuertes y dominadores.

Por otro lado, es menester enfatizar que la violencia hacia las mujeres es un problema estructural en nuestro país, como en muchos otros. El Informe de Naciones Unidas revela que unas 87.000 mujeres son víctimas de femicidios en el seno de las relaciones familiares y de pareja, lo cual significa que cada día 238 mujeres son asesinadas en este contexto, que cada 6 minutos una mujer es asesinada en el planeta bajo estas circunstancias (Acosta 2016).

Asimismo, al interior de la institución policial el ejercicio de las violencias hacia las mujeres se recrudece sin encontrar espacios de atención e intervención.

En ese marco nos preguntamos: ¿qué perspectiva tiene un trabajador policial sobre estos conceptos? ¿Qué concepciones tienen acerca de las temáticas? A partir de estos interrogantes se desarrolla el siguiente análisis.

## Metodología

*Objetivo general.*

Analizar los resultados correspondientes a las herramientas de muestreo utilizadas (2020-2022), con el fin de indagar sobre las percepciones de los trabajadores policiales, en relación con las masculinidades, diversidades de género y las violencias.

*Método.*

La recolección de datos se obtuvo mediante una encuesta virtual, la misma está compuesta por una serie de preguntas que abordaron las temáticas propuestas. Un primer bloque, describe características de la persona participante en relación con su trabajo (jerarquía, condición laboral y grupo etario). Un segundo bloque considera motivaciones acerca de su ingreso a una institución policial.

3 Según Raewyn Connell (1995) "la masculinidad hegemónica se puede definir como la configuración de la práctica de género que encarna la respuesta corrientemente aceptada al problema de la legitimidad del patriarcado, lo que garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres "

El tercer bloque se refiere a la temática de las masculinidades (2 preguntas). El cuarto bloque hace referencia a las violencias (2 preguntas). El quinto bloque corresponde a la temática de diversidades de género (3 preguntas).

El sexto y último bloque refiere a situaciones de violencia contra las mujeres, donde el trabajador policial debe intervenir (6 preguntas). La totalidad de la encuesta es de 18 (dieciocho) preguntas.

Este método de recolección de datos, nos va a permitir acceder a resultados cuantitativos, como la cantidad de la muestra y resultados cualitativos, como lo son las descripciones subjetivas que los participantes hayan confeccionado en sus respuestas.

La encuesta fue dirigida a varones que transiten o hayan transitado la institución policial neuquina. Por otro lado, cabe aclarar que la misma, fue difundida de forma virtual, por la aplicación de comunicación WhatsApp. Asimismo, tuvo carácter anónimo, para no individualizar y proteger los datos personales de los trabajadores policiales que participen de la misma.

El período de difusión de la encuesta fue desde el 12 de agosto al 26 de agosto del 2022, lo que generó un resultado de 31 participantes en 15 días. Con respecto a este resultado; cabe aclarar las limitaciones que se presentaron a la hora de generar difusión y participación entre los trabajadores policiales.

En primer lugar, consideremos que la limitación de una mayor participación, tiene relación con las miradas propias de la institución policial. Siguiendo la línea de Kaminsky (2011) las instituciones de seguridad policial se han caracterizado por tener una estructura verticalista, jerárquica y de disciplinamiento. Caracterizaciones que impregnan en algunos casos, la conducta de los trabajadores policiales. Es por ello que, en muchas ocasiones la participación se limita por el miedo a las sanciones disciplinarias.

Sin embargo, las respuestas obtenidas por medio de preguntas abiertas, brindan una serie de elementos subjetivos que son interesantes para analizar y reflexionar sobre las percepciones de los trabajadores policiales.

Por último, para complementar y construir comparaciones con otros datos que abordan las mismas temáticas, realizamos una complementación con estudios realizados en el año 2020 sobre un grupo heterogéneo de varones y mujeres pertenecientes a la institución policial. Este estudio tuvo como objetivo identificar y visibilizar situaciones laborales que viven los miembros de la policía de la provincia de Neuquén, y que eventualmente se convierten en factores que provocan problemáticas que afectan al bienestar laboral y al desarrollo eficaz de las funciones.

La recolección de datos de este trabajo se llevó a cabo durante el período situado entre el 28 de enero y el 21 de febrero de 2020, tuvo un alcance de participación de doscientos cuarenta y siete (247) efectivos policiales encuestados.

Se compone de 10 preguntas que buscan la relación y diferencias entre las experiencias y percepciones del personal policial en actividad o retirados, entre hombres y mujeres, de las distintas jerarquías.

La complementación de ambos estudios, permite analizar de forma mixta (cualitativa y cuantitativa) los resultados que surgen de ambos trabajos. como así también nos permite identificar ciertas subjetividades que se ven representadas entre los trabajadores policiales.

## Resultados

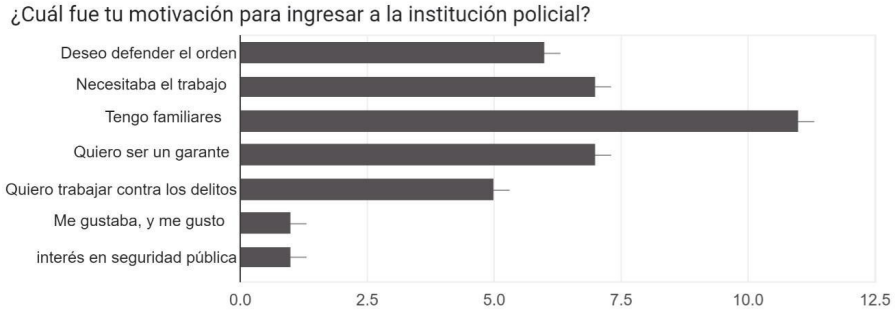
*Trabajar en la institución policial.*

En el primer bloque de preguntas, se refiere a dos indicadores; las motivaciones de ingreso a la institución policial y el estado policial (característica propia de la labor policial).

_Motivación:

En el Gráfico Nº 1 vemos que sólo el 24 % de los encuestados plantearon que el motivo para ingresar a la institución es ser un garante de derechos. Otras respuestas que prevalecieron fueron: la tradición familiar de ser policía y la necesidad laboral, como herramienta de asegurar un trabajo remunerado.

Gráfico Nº 1
*Motivación de ingreso*



Por otro lado, las respuestas nos invitan a preguntarnos ¿Cuál es el rol que debería tener la institución policial? y ¿Qué entendemos por seguridad? ¿Imponer el orden o garantizar el ejercicio de los derechos de las personas?

Según Rodríguez Alzueta (2011) la seguridad ya no es un fin en sí mismo sino un instrumento para alcanzar la plena vigencia de todos los derechos humanos que tienen los ciudadanos. Asimismo, sostiene que si la seguridad es un derecho, los gobiernos están obligados a extenderla a toda la ciudadanía, sobre todo a aquellos sectores vulnerados.

_Estado policial

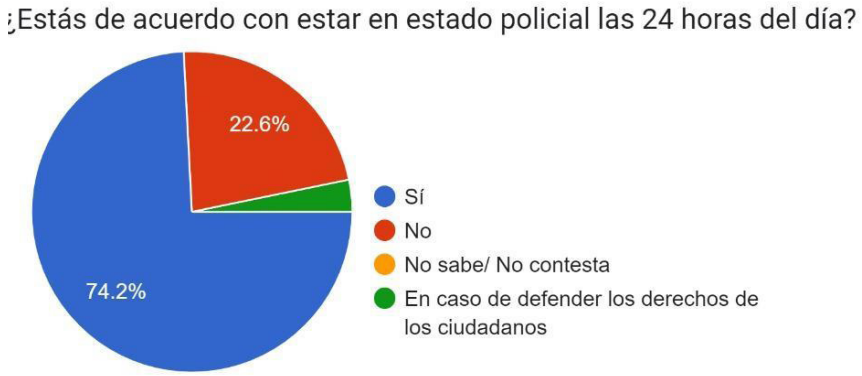
El Informe de Femicidios de la Justicia Argentina 2019[4] señala que "al menos 16 de los sujetos activos de femicidio directo pertenecían a las fuerzas de seguridad armadas y 4 a algún servicio de seguridad privada, es decir, 20 pertenecían a alguna fuerza de seguridad pública o privada".

Según la publicación "Violencia de género y armas de fuego en Argentina" de INECIP, en informes producidos en Estados Unidos se señala que "hay varios factores que afectan a las posibilidades de que una mujer sea asesinada por su esposo o compañero, pero el acceso a un arma de fuego aumenta el riesgo cinco veces". "Tener un arma en el hogar aumenta el riesgo general de que algún miembro de la familia sea asesinado en un 41%; pero para las mujeres en concreto, este riesgo casi se triplica" (Alfie et. al., p.17).

En la encuesta realizada el 74,2 % está de acuerdo con estar en estado policial las 24 horas del día, lo cual implica que el trabajador esté con su arma reglamentaria permanentemente.

4 La Oficina de la Mujer de la CSJN publicó la edición 2019 del Informe de Femicidios de la Justicia Argentina. Se identificaron 252 víctimas directas de femicidios en la República Argentina entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.

Gráfico Nº 2
*Estado policial*




Según el informe de la Correpi, Coordinadora contra la represión policial e institucional, "La deuda es con el pueblo" en relación a mujeres asesinadas por integrantes del aparato represivo estatal en el caso de los femicidios: los dos primeros casos registrados se remontan a 1992.

Desde entonces el índice ha sido creciente, hasta llegar hoy a 423 femicidios sobre un total de 722 víctimas mujeres. Esa cifra convierte los femicidios de uniforme en la primera causa de muerte de mujeres a manos del aparato represivo estatal. Registraron, además, 51 femicidios relacionados, es decir, hijxs u otros familiares o personas cercanas a la víctima asesinadas en contexto de violencia machista, para castigar a la mujer o cuando intentaron defenderla. Casi un tercio de los femicidios relacionados tienen niños y niñas como víctimas.

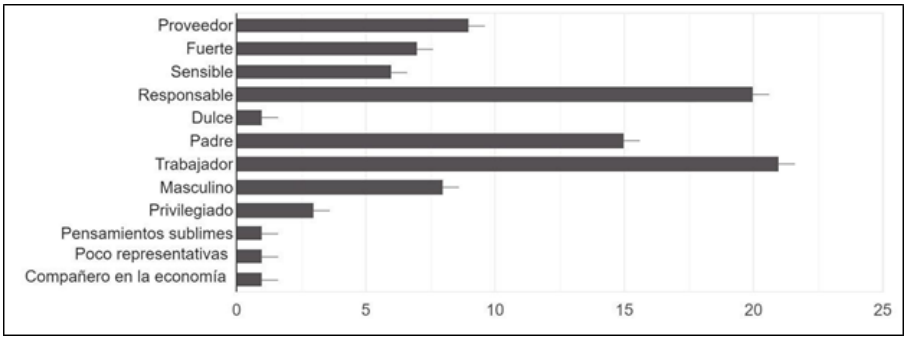
*Masculinidades.*

El tercer bloque corresponde a las masculinidades. Los indicadores seleccionados nos brindarán un acercamiento a las perspectivas de los trabajadores participantes.

_ ¿Qué significa ser varón?

Frente a la pregunta ¿qué significa ser varón en nuestra sociedad? Según los encuestados, ser varón en nuestra sociedad representa ser trabajador, responsable y padre.

Gráfico Nº 3
*Significaciones de ser varón*




En ese sentido, continúan estando presentes los mandatos tradicionales de la masculinidad hegemónica. Lejos quedan las respuestas relacionadas con la sensibilidad o el reconocimiento de los privilegios en la cultura patriarcal dominante.

En relación a la misma pregunta realizada en el año 2021 a un grupo heterogéneo de varones[5] con distintos trabajos y ocupaciones, muchos de ellos expresaron, que ser varón es sinónimo de: "fuerte", "responsable","macho", "poder" y "privilegios". Podemos inferir que, en este caso, los varones con distintos trabajos y ocupaciones, pudieron visibilizar el poder y los privilegios también, como características asociadas a la masculinidad.

_Emociones

El 54, 8 % de los encuestados manifestó dificultades para expresar sus emociones.

Cabe aclarar que, en el estudio anterior (2021) dirigido al grupo heterogéneo de varones, el 70,2 % manifestó dificultades para expresar sus emociones.

Entendemos que la diferencia en los resultados se puede deber, no a una mayor facilidad para demostrar las emociones por parte de quienes trabajan o trabajaron en la policía. Si no a una visibilización mayor de esa dificultad por el grupo heterogéneo de varones.

5 El período de circulación fue de cuatro (04) días, desde el 15 de septiembre al 18 de septiembre de 2021. La misma contó con un alto grado de participación ciudadana, generando un total de trescientos treinta y seis (336) resultados en base a las preguntas realizadas.

Gráfico Nº 4
*Emociones*

En relación a los motivos por los cuales les cuesta demostrar las emociones por parte del grupo que trabaja o trabajó en la policía (2022) podemos destacar los siguientes comentarios. Los mismos se pueden analizar desde dos aspectos:

El primero; destacar cómo la demostración de emociones representa para la institución y para algunos de estos varones una debilidad. También que está presente el miedo a ser discriminado por otras personas.

> "Me discriminan"
> "Vergüenza"
> "Por no encontrar el modo más correcto de expresarlo"
> "Discriminación, maltrato y callar para no reaccionar"
> "Por tener que parecer fuerte ante otras personas que dependen de vos y no mostrarte abatido ante ellos, para que de esta manera ellos no caigan"
> "Por la crianza de mis padres"
> "No mostrar debilidad"
> "No me gusta demostrar debilidad que sea usada en mi contra"

En segundo lugar, está presente la idea del trabajador de la policía como ejecutor de órdenes sin tener la posibilidad de cuestionarlas que evidencia que las miradas de la obediencia, disciplina y castigo siguen perdurando a través del tiempo.

Pareciera que la cultura de la Obediencia debida[6] sigue estando presente en la institución con las consecuencias violentas que esto puede acarrear, teniendo en cuenta que si un trabajador de la institución solo cumple órdenes sin cuestionarlas, puede vulnerar los derechos de otras personas si es que se lo ordenan.

> "Policía no reflexiona. Ejecuta órdenes"
> "En la policía se obedece, no se piensa ni de habla".
> "Carencia de gestión de emociones"

_Iniciación y violencia

El 22, 6 % manifestó que vio o participó de una "iniciación" que pudo ser incómoda, agresiva o violenta.

Gráfico Nº 5

*Violencias*

En determinados grupos de varones las "ceremonias de iniciación" son situaciones donde se ejercen violencias sobre compañeros, cuya "justificación" se fundamenta en el ingreso a determinados espacios de pertenencia. Estas prácticas no son ajenas a las instituciones policiales.

6 La cultura de la Obediencia debida hace referencia a la La Ley de Obediencia Debida Nº 23 521, disposición legal dictada en Argentina el 8 de junio de 1987 que estableció una presunción de que los delitos cometidos por los miembros de las Fuerzas Armadas cuyo grado estuviera por debajo de coronel, durante el terrorismo de Estado y la dictadura militar no eran punibles, por haber actuado en virtud de la denominada «obediencia debida» (concepto militar según el cual los subordinados se limitan a obedecer las órdenes emanadas de sus superiores).

En ciertas ocasiones, hemos leído en los medios de comunicación casos donde las violencias ejercidas sobre ingresantes a estas instituciones cerradas han sido extremas, teniendo como resultado la internación de las víctimas[7].

Según Pablo Alabarces y José Garriga Zucal (2007) "la participación en hechos violentos se transforma en el acontecimiento que les permitirá ser considerados "realmente" hombres, en tanto que han abandonado un territorio de masculinidad discursiva para ahondar en las acciones que definen lo masculino. Bourdieu (1993) señala que los actos de institución marcan una diferencia entre un antes y un después de la consagración; pero especialmente distingue entre los practicantes y no practicantes, analizando los ritos de iniciación como consagración de una distinción". (p.153).

_Discriminación en el ámbito laboral

Otro indicador importante, es la discriminación dentro de la institución policial en relación a las diversidades.

El 25,8 % manifestó que no se sentiría cómodo trabajando con una compañera feminista o con un compañero gay o transexual.

Gráfico Nº 6

*Discriminación*

Al momento de fundamentar sus respuestas aparecen las siguientes afirmaciones:

7 A modo de ejemplo: "Muerte de un oficial del Ejército en Corrientes, tras «fiesta de iniciación»: el padre denunció que lo mataron" https://www.rionegro.com.ar/sociedad/2358841-2/

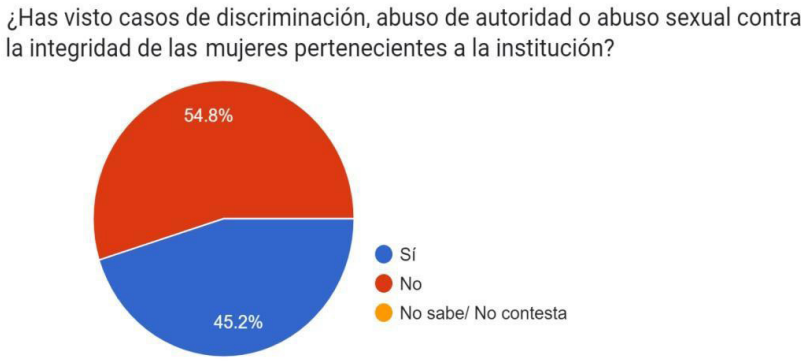
> "La policía no es para zurdos"
> "Si quiere militar el feminismo no puede ser policía".
> "No se puede dar una orden y que alguien dude de la misma o se declare en contra de dicha orden por su ideología o forma de sentirse"
> "Está comprobado que las mujeres y LTBGIQ en sus lugares no nos tratan igualmente siempre imponen sus géneros"

A partir de la fundamentación es interesante destacar, cómo está presente el desconocimiento sobre las conceptualizaciones del movimiento feminista y la discriminación hacia las diversidades de género entre compañeros/as de trabajo.

## Violencia contra la integridad de las mujeres

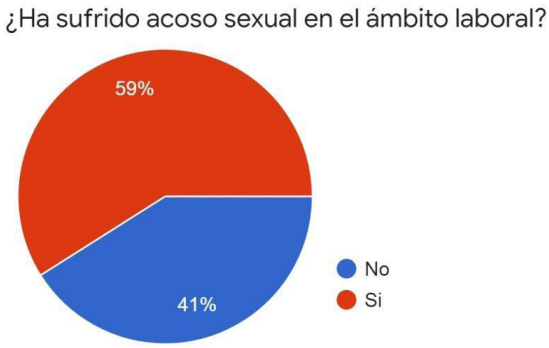
Ante este indicador, observamos que el 45,2 % vio una situación de discriminación, abuso de autoridad o abuso sexual contra la integridad de las mujeres.

Gráfico Nº 7
*Violencias contra la integridad de las mujeres*




Este resultado va en línea con la Encuesta de Bienestar laboral elaborada por el Grupo de Estudio sobre Bienestar Policial de Neuquén en el que se manifiesta que "el 69,2 % de las mujeres encuestadas considera que el hecho de ser mujer le ha dificultado el ejercicio de su carrera laboral" (Alejandra Ortiz et. al., 2021).

Gráfico Nº 8
*Acoso sexual laboral*




En el Gráfico Nº 8 se referencia que el 59% manifestó que ha sido víctima de acoso sexual.

*Diversidades*

_Derechos del colectivo LGTBIQ+

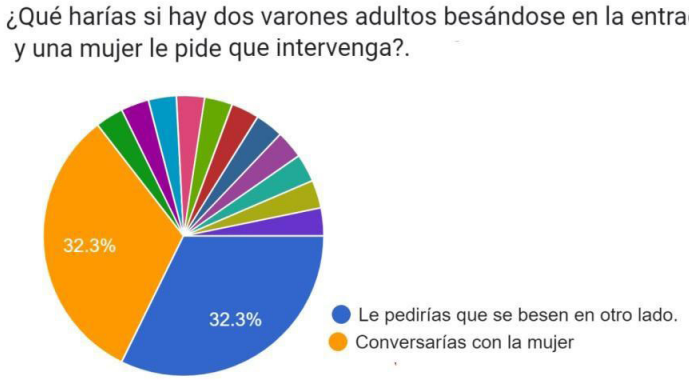
Las personas integrantes del colectivo de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans tienen los mismos derechos a vivir su sexualidad. En ese sentido, partimos de la base, como lo mencionamos al inicio, que la seguridad es el ejercicio de derechos de las personas y que el trabajador de la institución policial es un garante de estos derechos.

Sin embargo, a partir de los discursos discriminatorios que circulan en la sociedad, a las personas que integran el colectivo de la diversidad les va a costar más ejercer sus derechos. Por lo cual los policías deberían colaborar en evitar la discriminación y ser garantes de los derechos.

En la pregunta siguiente planteamos la situación hipotética que dos personas del mismo sexo ejercen su derecho de besarse cerca de un jardín y una mujer le pide a la policía que intervenga.

En ese marco solo el 32 % entiende que la intervención debería ser explicarle a la mujer los derechos del colectivo de la diversidad. Mientras que un 32,3% les pediría que se besen en otro lado. Es decir, un 32 % considera que hay que vulnerar el derecho de las personas a besarse.

Gráfico Nº 9
*Situación social*




_Violencia de género

Las siguientes respuestas corresponden a las preguntas: ¿qué entienden por violencia de género? y ¿cuáles son los distintos tipos de violencia que puede sufrir una mujer?[8] :

"Violencia de género existe tanto en la mujer como en el hombre"

"Es la violencia hacia otra persona por su género. La mujer puede sufrir los mismos que los hombres, creer que por ser mujer sufre distintos tipos de violencia es violencia. Los hombres sufrimos lo mismo pero tenemos que callarnos para ser machitos y no maricones".

"Violencia de género no debe ser vista hacia la mujer. Los hombres sufren violencia por parte de mujeres muchas veces. Pero por su condición de varón y de estigmatización no dan intervención a las entidades públicas. Como así no hay un Ministerio o Secretaría del hombre. O sea la discriminación y la violencia de género es para el hombre también.

> "La Violencia física, psicológica, o de cualquier tipo hacia otra persona o grupo de personas, sin importar el género"

8 La Ley 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales define los siguientes tipos de violencia contra la mujer: 1.- Física. 2.- Psicológica. 3.- Sexual. 4.- Económica y patrimonial. 5.- Simbólica

> "Violencia de Género entiendo que es cuando no se respeta a la otra persona por su género.
> "Cualquier acto que atente contra una mujer"
> "La violencia que puede sufrir una mujer puede ser física, psicológica, verbal, económica, obstétrica."
> "Toda persona que es víctima de agresión. Violencia física, Psicológica y Verbal"

A partir de las respuestas, entendemos que en algunos casos no está claro el concepto de violencia de género, ya que no se visibiliza las desigualdades de las relaciones de poder entre varones y mujeres. Asimismo, pocas respuestas visibilizan los tipos de violencias que puede sufrir una mujer.

En el mismo sentido, preguntamos: ¿Te pasó que mujeres realizan denuncias de violencia de género y después desisten? ¿Por qué crees que ocurre? Ante lo expuesto mencionaron:

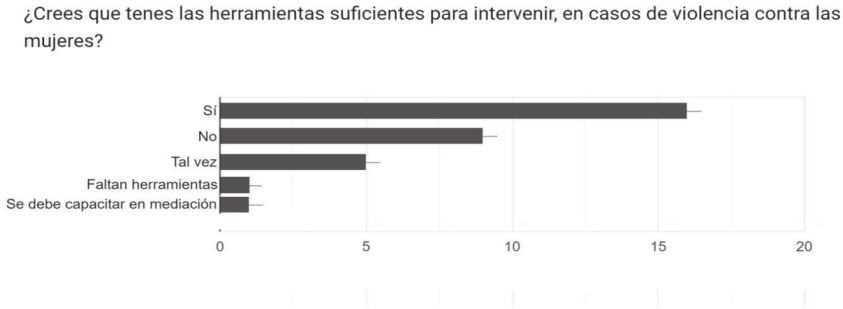
> "No, ya que la localidad donde trabajo hay una comisaría específica en esta materia y abordan todos estos casos"
> *"Si. Ocurre porque la violencia psicológica inicia mucho antes de los golpes. Entonces están confundidas y temerosas e inseguras."*
> *"Si, sucede porque son fenómenos complejos. y el Estado no está preparado para la víctima."*
> *"Por la dependencia económica"*
> *"Falta de preparación en los organismos intervinientes , fallan las políticas públicas"*
> *"Por el ciclo de la violencia condicionado por cuestiones psicológicas, difiere en cada caso*."

Es interesante destacar que frente a esta pregunta varias respuestas marcaron la falta o escasez de políticas públicas y el conocimiento de los factores que influyen en el ciclo de la violencia.

_Herramientas de intervención

Con el fin de realizar un sondeo con respecto a las herramientas institucionales para abordar casos de violencia de género, se consultó sobre sus percepciones:

Gráfico Nº 10
*Herramientas*




Un 29 % de las personas encuestadas entiende que no cuenta con las herramientas suficientes para intervenir en los casos de violencia contra las mujeres. Cuestión que debería considerarse institucionalmente para brindar una mejor respuesta ante casos de violencias de género y discriminación.

## Conclusiones

A partir del trabajo desarrollado y de las dificultades de su implementación, entendemos que la institución policial es una institución verticalista que limita la posibilidad de cuestionar situaciones de violencias y de discriminación.

El cuestionamiento, la problematización y la expresión de ideas críticas al funcionamiento pueden acarrear sanciones disciplinarias, lo cual dificulta la libre expresión de opiniones de los trabajadores. Esto se profundiza en relación a cuestiones de género, ya que es una temática con la cual no están familiarizados.

Recordemos que como sostiene Rita Segato, los varones desarrollan acciones para demostrar su virilidad y poder. Acciones que en muchas ocasiones legitiman violencias y vulneran derechos.

En ese sentido, a partir de las respuestas encontramos que sigue estando presente la asociación de la masculinidad a los mandatos culturales tradicionales. A modo de ejemplo podemos destacar las dificultades para expresar la emotividad, asociada a la vulnerabilidad, a la debilidad y al miedo a la discriminación. Recordemos que un 54,8 % de los encuestados manifestó haber tenido dificultades para expresar sus emociones.

Asimismo, como se desprende de las respuestas, encontramos un fuerte desconocimiento de la normativa vigente, de los tipos de violencia, del concepto de género y del movimiento feminista.

Es preocupante que el 45,2 % vio una situación de discriminación, abuso de autoridad o abuso sexual contra la integridad de las mujeres. Asimismo, es alarmante el dato recuperado de la Encuesta de Bienestar laboral en la Policía del Neuquén elaborada por Ortiz, Alejandra; Ancafil, Jorge; Navaes, Santiago y otros, donde se señala que el 59% de las mujeres encuestadas manifestó haber sufrido acoso sexual durante su carrera laboral.

En relación al colectivo LGTBIQ+ solo el 32 % entendió que debían garantizar el derecho de las personas a besarse frente a un discurso discriminatorio y un 25,8 % manifestó que no se sentiría cómodo trabajando con una compañera feminista o con un compañero gay o transexual.

A partir de lo expuesto es que entendemos que los mandatos de la masculinidad hegemónica están presentes dentro de las miradas y prácticas de los trabajadores de la policía del Neuquén. Los cuales pueden ser funcionales a un modelo de seguridad basado en la idea obedecer, imponer el orden y, en algunos casos, vulnerar derechos de mujeres e integrantes del colectivo LGTBIQ+.

Como palabras finales, es imperioso generar espacios de denuncia, atención y acompañamiento para las mujeres e integrantes del colectivo LGTBIQ+ que trabajan en la policía. Como así también generar espacios de sensibilización y capacitación sobre perspectiva de género al interior de la institución.

## Bibliografía

Acosta, Miguel Lorente (2020) Masculinidad y violencia. Universidad de Granada. España.

Alfie, Julián; Arduino, Ileana; Concaro, Carola; Sidonie Porterie, Maria; y Romano, Aldana (2018) "Violencia de género y armas de fuego en Argentina". INECIP.

Alabarces, Pablo y Zucal, José Garriga (2007) Identidades Corporales: entre el relato y el aguante. Campos 8 (1): 145-165

Connell, Raewyn (1995). Masculinidades. Berkeley: Universidad de California Press. pp. 77.

Correpi, Coordinadora contra la represión policial e institucional, La deuda es con el pueblo http://www.correpi.org/2021/archivo-2021-la-deuda-es-con-el-pueblo/#femicidios

Informe de Femicidios de la Justicia Argentina (2019). Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina. Corte Suprema de Justicia de La Nación https://www.csjn.gov.ar/omrecopilacion/omfemicidio/metodologia.html

Chiodi, Agostina; Fabbri, Luciano y Sánchez, Ariel (2019). Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Kaminsky, G y Galeano D. (2011) "Mirada (de) uniforme: Historia y critica de la razón policial". 1º Ed. Buenos Aires. Ed Teseo

Ortiz, Alejandra; Ancafil,Jorge; Navaes, Santiago y otros. Encuesta de Bienestar laboral en La Policía del Neuquén (2021). Grupo de Estudio sobre Bienestar Policial de Neuquén.

Rodríguez, Esteban (2011) Seguridad y Derechos Humanos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Samar, Roberto y Alvarado Magdalena (2021) Ponencia "Masculinidades y Violencias". Congreso Internacional sobre Estudios de las masculinidades y Derechos Humanos 2021: "Masculinidades y criminología" 18,19 y 20 de octubre. Organizan: Universidad de San Carlos de Guatemala y la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica

Segato, Rita (2019). Diario Femenino. "Rita Segato: "Por qué la masculinidad se transforma en violencia" https://diariofemenino.com.ar/df/rita-segato-por-que-la-masculinidad-se-transforma-en-violencia/

---

Recibido: 01/09/2022
Aceptado: 09/02/2023