

Mujeres en las policías militares brasileñas

Melissa de Mattos Pimenta¹; Rochele Fellini Fachinetto²; Nathalia Aline Lemos Richter³; Giovana Raupp dos Santos⁴; Liciane Barbosa de Mello⁵

Recibido: 04/05/2022 / Aceptado: 05/10/2022

Resumen: Este trabajo analiza la participación de las mujeres en las instituciones policiales militares en el contexto brasileño, desde una perspectiva cualitativa. Basado en un estudio de 41 grupos focales, realizado entre 2013 y 2015 con mujeres profesionales de 10 estados brasileños, el texto discute las condiciones de trabajo y el ingreso de las mujeres a la carrera policial militar y los desafíos que enfrentan en el proceso de integración a la institución. La investigación reveló que desde las mujeres se incorporaron a las instituciones de la policía militar, se han producido avances en el sentido de equiparar la carrera profesional con la del personal masculino y también en las condiciones de trabajo. Sin embargo, todavía existen desigualdades en cuanto a las posibilidades de ascenso profesional, promoción y ocupación de puestos de mando, así como prejuicios, discriminación y violencia en la relación con sus pares masculinos.

Palabras clave: mujeres; segregación ocupacional; desigualdades de género; institutos policiales brasileños.

[en] Women in the Brazilian military police institutions

Abstract: This paper analyzes the participation of women in military police institutions in the Brazilian context, from a qualitative perspective. Based on a study of 41 focus groups conducted between 2013 and 2015 with female professionals from 10 Brazilian states, the text discusses the working conditions and entry of women into the military police career and the challenges they face in the process of integration into the institution. The research revealed that since women were incorporated into military police institutions, there have been advances in the sense of equating the professional career with that of the male staff, and in working conditions. However, there are still inequities regarding the possibilities of professional ascension, promotion, and occupation of command posts, as well as the prejudice, discrimination, and violence in the relationship with their male peers.

Keywords: women; occupational segregation; gender inequalities; Brazilian police institutions.

Resumen: Introducción. 1. Metodología de investigación y análisis. 2. Género y segregación ocupacional. 3. La inserción de las mujeres en el mercado laboral brasileño. 4. La participación de las mujeres en la policía militar brasileña. 5. Las relaciones de género en el contexto de las instituciones policiales. Consideraciones finales. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: de Mattos Pimenta, M. *et alii.* (2022). Mujeres en las policías militares brasileñas. *Sociología del Trabajo*, 101, 301-314.

¹ Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico
E-mail: melissampimenta@gmail.com

² Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico
E-mail: rocheleff@gmail.com

³ Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico
E-mail: nathalia.aline.lemoss@gmail.com

⁴ Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico
E-mail: rauppgiovana@gmail.com

⁵ Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico
E-mail: bm.liciane@gmail.com

Introducción

Este trabajo aborda las relaciones de género en las instituciones policiales militares brasileñas a partir de una investigación empírica, realizada por el Grupo de Investigación en Violencia y Ciudadanía de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul (UFRGS), entre 2013 y 2015 con mujeres policías. Los datos revelaron varias situaciones de desigualdad y opresión a las que están expuestas estas profesionales y señalaron la importancia de profundizar en el conocimiento de las relaciones de género en las instituciones policiales. Aunque las mujeres se han incorporado a la policía desde hace décadas, todavía se enfrentan a muchas dificultades, que pueden entenderse en el contexto de las relaciones desiguales de género. Dentro de las instituciones policiales, estas relaciones son asimétricas, tanto por la organización jerárquica de la policía militar brasileña como por las diferencias de poder observadas entre hombres y mujeres en nuestra cultura. Partimos de la teoría fundamentada como estrategia de análisis de datos, con el objetivo de conocer las condiciones laborales de estas mujeres y las situaciones de prejuicio, discriminación, acoso y violencia a las que están sometidas.

1. Metodología de investigación y análisis

En Brasil existen diferentes instituciones policiales que, según la Constitución Federal de 1988, se dividen entre agencias organizadas y mantenidas por la Unión (como la policía federal y la policía federal de carreteras) y fuerzas administradas por los estados y el Distrito Federal: la policía civil, responsable de la policía judicial y de la investigación de los delitos, y la policía militar, responsable de la policía ostensible y la preservación del orden público.⁶

Teniendo en cuenta que Brasil está dividido en 27 unidades federativas, existen 27 cuerpos de policía militar, uno por cada estado de la federación y otra por el Distrito Federal, donde se encuentra la capital, Brasilia. La investigación⁷ se realizó con mujeres trabajadoras de la policía militar y civil en 10 estados de la federación: Alagoas, Bahía, Ceará, Distrito Federal, Minas Gerais, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Rondônia y São Paulo, entre 2013 y 2015. Para su realización, se definió la técnica de grupos focales como la principal estrategia de recogida de datos. Los grupos focales fueron dirigidos exclusivamente por investigadoras, que actuaron como moderadoras y asistentes, lo que permitió a las profesionales expresar sus experiencias y situaciones cotidianas durante la interacción del grupo. Esto permitió acceder a las diferentes formas en que se manifiestan los conflictos entre hombres y mujeres en el ejercicio de su profesión.

Para el reclutamiento de las participantes, el equipo de investigación se puso en contacto con cada una de las secretarías estatales de seguridad pública y tras la autorización, se puso en contacto con las autoridades de la policía militar (Comandancia General) y de la policía civil (Dirección General), a través de las direcciones de investigación y comunicación de los respectivos organismos. La programación de los grupos se realizó mediante contacto directo en cada una de las instituciones, que invitaron o indicaron a las participantes, según los siguientes criterios: entre 5 y 8 profesionales, todas del mismo rango o función equivalente. Los grupos focales se realizaron en persona, en las siguientes capitales: Maceió-AL, Salvador-BA, Fortaleza-CE, Brasilia-DF, Belo Horizonte-MG, Recife-PE, Río de Janeiro-RJ, Porto Alegre-RS, Porto Velho-RO y São Paulo-SP. En cada ciudad se realizaron cuatro grupos: dos con profesionales de la policía civil, el primero con delegadas de policía y el segundo con agentes, inspectoras y escribanas; y dos con profesionales de la policía militar, el primero con oficiales y el segundo con soldados. Finalmente, se realizaron 41 grupos focales con mujeres policías, con un total de 293 participantes.⁸

Cuadro 1 - Distribución de los grupos focales según la institución, el rango o la función/puesto

Policía militar			
	Oficiales	Soldados	Total
Número de grupos	11	10	21
Policía Civil			
	Delegadas	Agentes, inspectoras y escribanas	Total
Número de grupos	10	10	20

Fuente: elaboración propia

⁶ La policía militar y los cuerpos de bomberos militares, las fuerzas auxiliares y la reserva del Ejército están subordinados, junto con la policía civil y la policía criminal de los estados y distrito, a los Gobernadores de los Estados, el Distrito Federal y los Territorios (BRASIL, 1988, artículo 144).

⁷ Fue aprobado en el marco de la convocatoria n° 32 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MCTI), a través del Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq), Secretaría de Políticas para las Mujeres y el Ministerio de Desarrollo Agrario (MDA), lanzado a finales de 2012, que tuvo como objetivo estimular, fortalecer y financiar investigaciones y estudios relacionados con temas de género, mujeres y feminismos.

⁸ Sólo en la capital, Porto Alegre, se realizaron tres grupos focales con profesionales de la Policía Militar (dos grupos con oficiales y un grupo con plazas).

La edad media de edad de las participantes era de 41,6 años, variando de 23 a 68 años. En cuanto a las participantes de la policía militar, la edad media era de 37,8 años, variando entre 23 y 52 años. Considerando los grupos de edad, el 13,2% tenía hasta 29 años, el 44,7% entre 30 y 39 años, el 36% entre 40 y 49 años y el 6,7%, entre 50 y 59 años. Todas las sesiones fueron grabadas y transcritas, para luego proceder al análisis comparativo de los resultados entre instituciones, con la ayuda de herramientas informáticas. Para el análisis de los datos, partimos de la teoría fundamentada (Charmaz, 2009; Strauss y Corbin, 2008). Los audios se analizaron con el software NVivo 13 Pro®. Los datos se organizaron en ocho dimensiones: carrera, condiciones de trabajo, hacer policía, maternidad, relaciones dentro y fuera de la institución; representaciones sociales; técnicas de actuación; experiencias de violencia y acoso. A efectos de este artículo, solo se considerarán los grupos focales realizados con mujeres de las policías militares.

2. Género y segregación ocupacional

Las desigualdades entre hombres y mujeres se han abordado desde una perspectiva relacional desde los años 1980, cuando el término “mujer” empezó a ser sustituido por el de “género” en los estudios que pretendían comprender la situación de las mujeres en diversos ámbitos de la vida, especialmente la subordinación a la que estaban sometidas. El uso del término “favoreció el rechazo del determinismo biológico implícito en el uso de los términos ‘sexo’ o ‘diferencia sexual’ y enfatizó los aspectos relacionales y culturales de la construcción social de lo femenino y masculino” (Heilborn y Sorj, 2016:78). Sin embargo, recientemente los científicos sociales se han pronunciado cada vez más a favor de la tesis de que no solo el género, sino también el sexo se produce y construye socialmente. Esta interpretación se basa en la idea de que las identidades de género y las diferencias de sexo están estrechamente vinculadas en cada cuerpo humano (Butler, 2013; Connell, 1995; Scott, 1995) y, además, el cuerpo está sujeto a la acción humana, a la elección y a la injerencia de la cultura, en función del contexto social en el que se inserta. Desde cualquier perspectiva, las diferencias de género sitúan a hombres y mujeres en posiciones desiguales.

Las formas en que se construyen socialmente los estereotipos de género refuerzan la constitución y el ejercicio de los roles masculinos y femeninos que se consideran adecuados. Este aspecto es decisivo, por ejemplo, a la hora de elegir una carrera profesional. La elección de carrera de las mujeres tiende a limitarlas a ocupaciones y trabajos mal pagados. (Madalozzo y Arts, 2017) Esto ocurre porque el trabajo realizado por las mujeres se considera menos calificado y, en consecuencia, se valora menos que el trabajo realizado por los hombres. (Hirata y Kergoat, 2007). Los estereotipos de género se basan en ideas preconcebidas sobre las capacidades atribuidas a hombres y mujeres y subyacen a las actitudes de *prejuicio* y *discriminación* por razón de género. En la literatura sociológica, los estereotipos de género tienen un componente descriptivo que aglutina las expectativas sobre cómo deben ser y actuar los hombres y las mujeres, y pueden dar lugar a situaciones de discriminación, especialmente cuando las mujeres ocupan puestos en profesiones típicamente masculinas. Además, los estereotipos de género también tienen un componente prescriptivo y, en este sentido, generan discriminación cuando las mujeres “violán” las expectativas sobre cómo deben comportarse (Burgess y Borgida, 1999).

El hecho de que una mujer sea capaz de engendrar y dar a luz a un bebé le confiere una supuesta capacidad innata de amor y cuidado con los niños, lo que lleva a la tendencia de atribuir las actividades profesionales de cuidado y educación de los niños como propias del universo femenino. Se trata de una noción preconcebida de que sólo las mujeres son capaces de cuidar a los niños o son más capaces de hacerlo que los hombres. Además, el trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados) no se reconoce como trabajo, mientras que el trabajo productivo es remunerado y reconocido como trabajo (Pessoa et al., 2021). La discriminación se produce cuando los prejuicios sobre las capacidades masculinas y femeninas para el trabajo se utilizan para determinar las bandas salariales, estableciendo así desigualdades de ingresos. Además *de la discriminación de género*, las disparidades de ingresos entre hombres y mujeres también se explican por las diferencias de cualificación profesional *de las mujeres*, el hecho de tener hijos y el tiempo de dedicación al trabajo (empleo a tiempo parcial o completo). Las ganancias salariales están directamente relacionadas con estos aspectos y con la presencia o no de la mujer en el mercado laboral (dedicada exclusivamente al cuidado de los hijos y a las actividades domésticas) (Muniz y Veneroso, 2019).

Otro factor importante de la desigualdad de género son las relaciones *asimétricas* entre hombres y mujeres dentro de la familia. La noción de asimetría se basa, sobre todo, en la división doméstica del trabajo, es decir, en cómo se distribuyen las tareas entre los miembros del hogar. Aunque hoy en día un número creciente de mujeres trabaja fuera de casa, y las divisiones sexuales tradicionales del trabajo doméstico han cambiado (en el sentido de que hombres y mujeres cada vez más comparten las mismas tareas), la crianza de los hijos y las tareas domésticas siguen siendo responsabilidad de las parejas y las madres (Biroli, 2018; Muniz y Veneroso, 2019). Esto reduce considerablemente su tiempo de ocio, el tiempo que dedican a estudiar y formarse, el tiempo que dedican al trabajo remunerado y, en consecuencia, sus ingresos.

Desde la perspectiva de la sociología del trabajo, los estereotipos de género producen formas de segregación ocupacional, que dirigen a hombres y mujeres hacia determinados tipos de profesiones y actividades. Para Guache et. al. (2013: 3), los hombres tienden a ser identificados con características como “agresividad, competitividad, asertividad e independencia”, además de ser vistos como más interesados en cuestiones técnicas, mostrando “habilidades analí-

ticas, ambición profesional” y orientados al control y la dominación. Así, “se les considera inteligentes y creativos”, con menos habilidades sociales, orientados a las ciencias duras y exactas. Las mujeres, por el contrario

se identifican como sensibles, empáticas, pasivas, sumisas, dependientes, centradas en el cuidado del otro y preocupadas por las relaciones interpersonales. Están vinculadas a términos menos apreciados socialmente como la intuición, la subjetividad y el mundo privado (Mendick, 2005). Estas categorizaciones reflejan las asimetrías de género, refuerzan y reproducen los estereotipos de género tradicionales (Guache et. al., 2013:3).

Esta dirección también se denomina en la literatura como segregación horizontal y se caracteriza “cuando hay una concentración de mujeres y/o hombres en diferentes tipos de actividad y las mujeres están confinadas a una menor variedad más de sectores o profesiones” (Cappelle, 2006:78) Además de la segregación horizontal, la literatura también incorpora el concepto de segregación vertical, también conocido como el “techo de cristal”, que

se caracteriza por la menor velocidad con la que las mujeres ascienden en la carrera, lo que se traduce en su infrarrepresentación en los puestos de mando de las organizaciones y, en consecuencia, en las altas esferas de poder, prestigio y remuneración. (Vaz, 2013:27).

Las formas de segregación ocupacional reflejan las desigualdades de género que se manifiestan en la organización del mercado laboral, tanto en ámbito público como en el privado. Las consecuencias de la segregación se manifiestan en salarios más bajos, incluso cuando ocupan puestos jerárquicos similares o idénticos y tienen las mismas calificaciones (Souza Silveira y Siqueira Leão, 2021).

La segregación dentro de las organizaciones en las que la presencia de mujeres es predominantemente minoritaria o juega un papel simbólico (tokenismo) puede entenderse como un efecto de esta desproporción. Considerando que esta desproporción influye en las dinámicas de interacción entre las mujeres y los hombres policías, algunas de las situaciones de opresión vividas por ellas pueden ser explicadas desde las dinámicas para este tipo de grupos, en los términos propuestos en el clásico texto de Kanter (1977). Su visibilidad es una de las características de esta dinámica y se expresa en el hecho de que las profesionales se sienten evaluadas y escrutadas con mayor frecuencia. La polarización sería otra característica, que se manifiesta en la percepción de las diferencias en relación con el cuerpo, las capacidades físicas y sus competencias en relación con ellas.

3. La inserción de las mujeres en el mercado laboral brasileño

Las transformaciones en el perfil de la fuerza laboral brasileña se encuentran entre los temas más estudiados en el campo de la Sociología del Trabajo. La década de 1970 marca la transición hacia el aumento de la participación de las mujeres, tras las conquistas de las luchas feministas por la ampliación y la garantía de los derechos de las mujeres brasileñas en la vida civil. Según Bruschini y Lombardi (2002), este aumento sería “el resultado no sólo de la necesidad económica y las oportunidades que ofrece el mercado, en coyunturas específicas, sino también, en gran parte, de las transformaciones demográficas, culturales y sociales que se han producido en el país” (Bruschini y Lombardi, 2002:162). Es también en este contexto que la sociología incorpora la categoría social de género en sus análisis de la división sexual del trabajo. Otras categorías analíticas, como las actividades domésticas, ampliaron la comprensión del trabajo más allá del trabajo formal orientado al mercado, incluyendo la segmentación de las actividades por género, las desigualdades salariales y ocupacionales (Ferreira, 2013). Estudios (Bruschini y Lombardi, 2002:1996) muestran que en Brasil, el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral se debió a los siguientes factores: a) el descenso de la tasa de fecundidad, que se explica principalmente por el acceso a medidas anticonceptivas, lo que permitió reducir el tamaño de las familias y retrasar la edad de tener hijos, liberando a más mujeres para trabajar; b) la expansión de la escolarización, especialmente la enseñanza superior, que permitió a las mujeres, sobre todo de los segmentos medio y alto, lograr empleos más calificados y bien remunerados; c) el papel de los movimientos feministas que, al cuestionar los roles sexuales tradicionalmente asignados, abrieron el camino a transformaciones en el ámbito de los valores sociales, ampliando la participación femenina en los espacios públicos y, especialmente, en el trabajo productivo.

Sin embargo, las disparidades de género en relación con las actividades productivas, reproductiva y de cuidado siguen siendo persistentes. Por ello, están englobados en el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptado por todos los Estados nacionales miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015, que aborda los aspectos más importantes a tratar en relación con las desigualdades de género. Según el informe sobre el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible, publicado por el Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA),

La división sexual de trabajo en Brasil aún presenta desigualdad sustancial. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se asigna mayoritariamente a las mujeres, mientras que el trabajo remunerado en la esfera pública se considera dominio de los hombres. El fenómeno reduce la autonomía de las mujeres,

porque opera no sólo una separación de actividades, sino también una jerarquización, ya que el trabajo asignado a los hombres es remunerado, tiene protección social y es valorado socialmente, mientras que el trabajo realizado por las mujeres no es remunerado, es poco valorado socialmente y no resulta en protección social. (IPEA, 2019:12).

En todos los rangos de ingresos, las mujeres dedican el doble de horas que los hombres a las actividades domésticas y los cuidados no remunerados en beneficio de otras personas. Según el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), que releva y publica la mayoría de los indicadores sociales en Brasil, en 2019, las mujeres dedicaron 21,4 horas semanales al cuidado de las personas y a las actividades domésticas, mientras que los hombres dedicaron 11 horas. En el mercado laboral, ellas siguen teniendo menor participación, ocupación e ingresos: en 2019, la tasa de participación femenina fue del 54,4%, mientras que entre los hombres alcanzó el 73,3%. Es importante destacar que la desigualdad de ingresos en 2019,

fue mayor entre las personas de los grupos profesionales que obtienen mayores ingresos, como los directores y gerentes y los profesionales de las ciencias e los intelectuales, grupos en los que las mujeres perciben, respectivamente, el 61,9% y el 63,6% de los ingresos de los hombres (IBGE, 2021:4).

Contradictoriamente, las estadísticas sobre educación de la población brasileña muestran que las mujeres acumulan más años de estudio y alcanzan mayores niveles de escolaridad que los hombres. La Encuesta Nacional Continua por Muestra de Hogares (PNADC) de 2019 muestra que la proporción de personas de 25 años o más con estudios superiores es del 19,4% entre las mujeres y del 15,1% entre los hombres. La diferencia en el nivel de estudios es mayor, sobre todo en los grupos de edad más jóvenes: en el grupo de edad de 25 a 34 años, el 25,1% de las mujeres había completado estudios superiores, mientras que entre los hombres este porcentaje era del 18,3%. Sin embargo, aun estando en ventaja en relación con el acceso y la permanencia en la educación superior, las mujeres tienden a optar por cursos y carreras vinculadas a la educación y al cuidado de los demás, mientras que los hombres se inclinan por cursos que valoran más el pensamiento lógico y la competitividad, lo que repercute posteriormente a lo largo de la vida profesional, teniendo en cuenta que “las ocupaciones predominantemente femeninas ofrecen, en promedio, una remuneración inferior a la observada en las ocupaciones masculinas” (Pessoa et. al., 2021:3)

Así, a pesar de estar más educadas, las mujeres brasileñas no solo tienen menores tasas de participación en la población económicamente activa, sino que también ocupan menos espacio en la vida pública. Además, destacamos la enorme subrepresentación en cargos representativos en el parlamento, en todos los niveles (federal, estatal y municipal) y también en los ministerios (IBGE 2021: 9).

4. La participación de las mujeres en la policía militar brasileña

Desde una perspectiva comparativa internacional, en la mayoría de los países la entrada de mujeres en la policía se produjo mucho después de la creación de las fuerzas de seguridad pública y con gran resistencia, dado que el trabajo policial sigue percibiéndose como una prerrogativa masculina. (Marrón et. al., 2006) Además, su ingreso contó con la fuerte oposición tanto de los agentes de policía varones como de sectores de la sociedad opuestos a su participación en los cuerpos policiales, bajo el argumento de que el trabajo policial no sería apropiado para las mujeres (Brown, 1997). Como consecuencia, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los cuerpos policiales de varios países. (Veldman et al., 2017) we investigated the effect of being different from team members in terms of gender on employees' perception that their team members see their gender identity as conflicting with their work identity. As expected in the police force as a male-dominated field, the results showed that gender-dissimilarity in the team was related to perceived gender-work identity conflict for women, and not for men. In turn, perceiving gender-work identity conflict was related to lower team identification for men and women. Although lowering team identification might enable employees to cope with conflicting social identities and hence protect the self, this may also have its costs, as lower team identification predicted higher turnover intentions, more burn-out symptoms, less extra role behavior, lower job satisfaction, lower work motivation, and lower perceived performance. Additionally, for women, experiencing support from their team members and team leader showed a trend to mitigate the relationship between gender-dissimilarity and perceived gender-work identity conflict, and a positive diversity climate was marginally related to less perceived gender-work identity conflict. The results show the importance of the team context in shaping a climate of (in En un estudio de 23 países y regiones, Prenzler y Sinclair (2013) encontraron porcentajes muy diferentes de participación femenina, que van desde el 28,8% en Tasmania hasta el 5,1% en la India. Entre los países que llevan más tiempo integrando a las mujeres en sus instituciones policiales, como Inglaterra y Gales, la participación de las mujeres es significativa, alcanzando el 30% (Prenzler y Sinclari, 2013:127.) Sin embargo, incluso en democracias consolidadas este porcentaje sigue siendo bajo: en España, representan el 14% de los policías nacionales (Ibañez, 2018) y en Estados Unidos, solo representan el 12%. (Díaz y Nuno, 2021)

En Brasil, según el Anuario Estadístico 2022, publicado por el Foro Brasileño de Seguridad Pública (FSBP), el número total de policías militares era de 406.384 profesionales, siendo el mayor en el estado de São Paulo (82.317

profesionales) y el menor en el estado de Roraima (2.067 profesionales). La carrera policial militar está estructurada jerárquicamente en rangos, como en las carreras militares del Ejército. Además, se organiza según el modelo de doble entrada, en el que hay dos formas distintas de entrada. En el primero, el aspirante a policía ingresa en el rango de soldado raso, mediante la selección para un curso preparatorio. A lo largo de su carrera, el profesional puede ascender al rango de subteniente. En la segunda, la selección es para la carrera de oficiales, que comienza en el nivel de subteniente y puede llegar al rango de coronel. A nivel de oficiales superiores, el profesional puede ocupar puestos de mando a nivel de batallones y zonas, que pueden abarcar más de un municipio. El modelo de doble ingreso produce un tipo de segregación vertical interna a la propia institución policial militar, ya que existen obstáculos visibles (como el número de plazas vacantes, por ejemplo) para ingresar a cada nivel de carrera y obstáculos invisibles (como la discriminación de los profesionales que comenzaron su carrera en los rangos inferiores).

La inserción de las mujeres en la seguridad pública en Brasil ocurrió en la segunda mitad del siglo XX, en un contexto de transformaciones en la de policía, en el que esta institución se enfrentó a la necesidad de imprimir nuevas prácticas coherentes con una sociedad democrática. (Calazans, 2003) El primer grupo de mujeres con atribuciones policiales se organizó en la capital del estado de São Paulo en 1955. El grupo tenía como función específica de atender a grupos específicos de la población más pobre, especialmente los ancianos, los niños y otras mujeres. También en la década de 1970 se empezaron a crear otras unidades policiales femeninas comenzaron a crearse en la policía militar estatal, como ocurrió en Paraná (Schactae, 2011). La incorporación de mujeres policías, identificadas con la sigla “PMFem” en la mayoría absoluta de los estados, se produjo sobre todo a partir de la década de 1980, ya en el contexto de la apertura política y, en varios casos, después de la redemocratización del país – lo que parece añadir otros objetivos, como la modernización de las PM y la “humanización” de su imagen social, fuertemente marcada por su anterior implicación con la dictadura. (Musumeci y Soares, 2004: 29) No por casualidad, Calazans (2005) señala que la inserción de las mujeres en las fuerzas policiales brasileñas se da mayormente en tareas burocráticas, o en actividades que involucran a niños, mujeres y ancianos, “como un intento de modificar la visión de las agencias policiales” (Calazans, 2005:4).

Según Ribeiro (2018), la policía militar brasileña ha ido aumentando gradualmente la participación de las mujeres en sus filas. Sin embargo, la forma en que se organizan estas corporaciones refuerza los estereotipos basados en el supuesto de que las diferencias “biológicas” entre los sexos son determinantes para los roles sexuales que ejercen hombres y mujeres,

que contribuye a la reproducción de relaciones desiguales de género. Su cara más perversa es el acoso sexual, que tiende a interpretarse como algo normal cuando la víctima es una mujer, desvelando la fuerza de las relaciones de poder estructuradas en función del género. (Ribeiro, 2018:2) analizamos as percepções de policiais militares (masculinos e femininos)

Según Ribeiro (2018) la institución policial con menor porcentaje de mujeres, proporcionalmente, es la policía militar. Su escasa inserción se debe a varios factores, entre ellos las limitaciones tanto informales como formales establecidas en las leyes que contradicen el principio de isonomía y establecen cuotas para la entrada de mujeres. Según Nascimento (2021), el Distrito Federal limita la participación femenina en la policía militar al 10%. El estado de Minas Gerais también limita al 10%. Otro ejemplo es el estado de Santa Catarina, que estableció el cuantitativo al 6%. En Roraima, el cuantitativo es del 15%. Este tipo de legislación pone de manifiesto formas institucionalizadas de segregación ocupacional, sustentadas en prejuicios de género. Calazans (2003) explica que

En Brasil, la filosofía tradicional de la policía está impulsada por el espíritu belicoso del Ejército Nacional, por ideologías sexistas, y trata la inserción de las mujeres en las juntas policiales de una manera muy limitada y con poca visibilidad (Calazans, 2003:16).

La proporción de mujeres policías es un importante indicador de las desigualdades de género. Según datos de la ESTADIC, la plantilla de la policial militar en Brasil en 2019 ascendió a 416.923 profesionales, siendo el 89% hombres y el 11% mujeres. La distribución por género entre las policías militares de los estados mostró que el estado con mayor número de mujeres fue Amapá, en la región Norte de Brasil, con un 22,8% de mujeres y el menor fue Rio Grande do Norte, en la región Nordeste, con solo un 2,4%. (IBGE 2019:43)

La restricción del acceso de las mujeres se justifica por la diferencia física entre ellas y los hombres; es como si las mujeres no fueran competentes para “correr detrás de los bandidos” y, por tanto, ya en la primera fase del concurso, esta segmentación es necesaria. Así, una forma de bloquear la entrada de las mujeres son los exámenes que buscan avergonzarlas de alguna manera. Los exámenes físicos suelen a obligar los candidatos a abandonar antes incluso de comenzar el examen, y en el examen psicológico se les suele plantear la necesidad de que la mujer tenga que elegir entre la familia y la policía, una condición similar a la presentada por Ibáñez (2018), en la que las mujeres policías del Cuerpo Nacional de Policía (CNP), suelen verse obligadas a cambiar de funciones por el cuidado de los hijos, aunque estén casadas. Ribeiro (2018) afirma que “hay numerosas afirmaciones que tratan de reforzar el papel de madre que las mujeres deben ejercer dentro de la corporación, lo que las impediría salir a la calle y detener a los” (p. 8). Con el discurso de la protección, los policías varones reservan un lugar muy específico a las mujeres. Así, se reproduce un

patrón de género que reserva el espacio público para los hombres y el privado para las mujeres. La autora subraya que, en la práctica policial, las mujeres deben demostrar sus capacidades de forma diferente a los hombres.

El trabajo policial, especialmente la policía ostentosa, se asocia comúnmente con ocupaciones típicamente “masculinas”, basadas en la fuerza y la virilidad, consideradas necesarias para combatir y afrontar situaciones de violencia (Calazans, 2003; Fachinetto, 2016; Moreira, 2009)

La segregación horizontal también se observa dentro la carrera policial, en el tipo de tareas y funciones a las que las mujeres policías acaban desempeñando a lo largo de su trayectoria profesional en las corporaciones. En relación con la policía militar, la segregación vertical se observa en la dificultad que tienen los profesionales para ascender en su carrera dentro de la policía militar y alcanzar puestos de mando. En un estudio realizado en 2003, Musumeci y Soares constataron que el porcentaje de mujeres que habían alcanzado los más altos rangos de mando en la policía militar era extremadamente bajo: los datos informaban de que sólo había 3 mujeres policías que ocupaban el rango de coronel, mientras que 455 hombres ocupaban este puesto; 26 mujeres ocupaban el rango de teniente coronel, mientras que 1.396 hombres tenían este rango (Musumeci y Soares, 2004:191) Aunque este panorama ha evolucionado, como muestra Araújo (2015) en un estudio sobre los oficiales de la policía militar en el estado de Río de Janeiro, en 2015, según los datos de la PMERJ, solo había 4 mujeres en el cargo de coronel y 41 en el de teniente coronel.

5. Las relaciones de género en el contexto de las instituciones policiales

La participación de las mujeres en la seguridad pública está marcada por relaciones de poder atravesadas por estereotipos de género que se expresan tanto en forma de conflictos que tienen lugar en la rutina diaria de trabajo, como a través de la violencia física, psicológica y simbólica, incluyendo el acoso moral y sexual. Históricamente, las instituciones policiales han sido un espacio predominantemente masculino, impregnado del uso de la fuerza, que expresa el monopolio de la violencia legítima del Estado. En la policía, la violencia también se sitúa como un código operativo que atraviesa las prácticas de quienes trabajan en ellas. Entender cómo se manifiestan los estereotipos de género en los conflictos dentro de las instituciones permite dimensionar los impactos de las relaciones desiguales de género en las mujeres policías y cómo esas asimetrías configuran situaciones de dominación, violencia o prejuicio en la realidad cotidiana.

Las desigualdades de género experimentadas por las mujeres en la policía militar van desde las diferencias observadas entre las profesionales que ingresaron a la carrera en los años 80 y 90, hasta las formas de segregación ocupacional internas a la carrera como al tipo de actividad desarrollada. También se observaron desigualdades en aspectos relacionados con las necesidades y demandas específicas de las mujeres, la maternidad, las excedencias y el cuidado de los hijos y las posibilidades de promoción profesional, evidenciando la existencia de un “techo de cristal” en de la carrera dentro de la policía militar que afecta a las mujeres policías.

Las experiencias de las profesionales de más edad, que llevan más tiempo en la carrera, se refieren a las diferencias de estatus, de trato, de condiciones de trabajo y del lugar ocupado cuando los cuadros masculinos y femeninos aún no estaban igualados. Al principio, las mujeres entraban en la policía militar en cuadros específicas para ellas, es decir, en carreras separadas de las de los hombres. Las escuelas de formación, tanto de soldados como de oficiales, también estaban separadas. Los requisitos para ingresar a la carrera también eran diferentes: en la carrera básica (tropa), las mujeres ingresaban con un título universitario, mientras que los hombres lo hacían sólo con un nivel medio de estudios. Sus actividades se limitaban a servicios de carácter social y asistencial, dirigidos al público objetivo considerado preferente para ser atendido por las mujeres policías:

Era social, lo femenino fue creado aquí para el cuidado social. Por lo tanto, la propia población no tenía contacto con nosotros. Porque estábamos restringidas, ¿verdad? Un servicio restringido, era un servicio para niños, ancianos y mujeres, ¿no? (Grupo focal con la policía militar de São Paulo, soldados).

Más tarde, se crearon batallones femeninos, designados bajo las siglas “Fem”, integrados únicamente por mujeres. El término “Fem” también se adjuntó a los rangos de las mujeres policías, designadas como “soldado Fem”, “cabo Fem”, ya que no hay flexión para el género femenino para estos sustantivos. Por lo tanto, se puede ver que su inclusión se produjo bajo un conjunto de condiciones que no sólo limitaban su participación, sino que también establecían claramente la especificidad de su condición “femenina”, incluido el uniforme que estaban obligadas a llevar:

Y en esa época trabajábamos con faldas. No es lo que estás viendo hoy. No lo es. Era una falda pantalón. Cosa horrible. ¡Dios mío! Zapatos finos, falda, bolso negro, ese era nuestro estándar, ¿no? Pantalones, vinieran en dos, noventa y tres que vinieron aquí para nosotros. Así que es como hacer de policía con falda y tacones. (Grupo focal con policías militares de São Paulo, soldados).

Una de las restricciones, que duró hasta principios del siglo 21, fue la prohibición de la entrada en la carrera de las mujeres, que se basaba en el supuesto de que la mujer policía debía dedicarse plenamente a su actividad profesional.

El hecho de estar casada crearía un compromiso con su marido o sus hijos, lo que generaría impactos o impedimentos en su actuación.

(...) Porque decían que, si la mujer estaba casada, tenía un compromiso, no iba querer quedarse, iba querer irse, entonces no querían invertir en una persona que ya tenía un hijo así, la mujer en ese momento había la pernocta, nos quedábamos toda la semana en el cuartel, como tenías un hijo, estabas casada, eso te perjudicaba, pedías salir, tenías que irte, ah, un hijo enfermo, entonces, tenías que estar libre para ellos. Disponible, ¿verdad? (Grupo focal con oficiales de la policía militar de Rio Grande do Sul, oficiales de nivel medio).

Para profesionales que ingresaran a la carrera antes de la equiparación de los cuadros, su integración estuvo marcada por conflictos y muchas tensiones en relación con su reconocimiento. Incluso tras la disolución de los batallones exclusivamente femeninos y la retirada de la designación “Fem”, estas tensiones permanecen, aunque la percepción de resistencia por parte de sus colegas masculinos ha disminuido, especialmente los más jóvenes. El término “Fem”, a pesar de haber caído en desuso desde un punto de vista formal, sigue utilizándose como “sustantivo adjetivo”. Según Araújo (2017), el término

no es solo un nombre. Está impregnado de significado. Demarca la posición de la mujer dentro de la institución policial, que a veces puede considerarse privilegiada y, a veces, subalterna. A veces se inserta, otras veces se omite (Araújo, 2017:84).

Durante las discusiones grupales, fue posible percibir una visión compartida dentro de la institución de que las mujeres siguen siendo un efectivo separado. Su designación específica (PFem) las discrimina inmediatamente por razón de género y se las toma como un grupo homogéneo, cuyas características comunes evidencian una representación de lo femenino generalizable a todas las mujeres policías. Esta visibilidad es uno de los efectos de su menor número en la institución, identificado en el modelo teórico de Kanter (1977). Otro efecto es el hecho de que, aunque los oficiales de policía ocupan diferentes posiciones en la jerarquía de la policía militar, como oficiales y soldados, y actúan en divisiones especializadas, desarrollando diferentes tareas, incluso las distinciones internas a la corporación parecen borradas por los estereotipos con los que se etiqueta a las mujeres. Las diferencias individuales y jerárquicas pierden fuerza ante lo colectivo, que a menudo se discrimina de forma muy peyorativa cuando se toman en conjunto, simplemente llamadas “las pê-fems” o las “fêms” (Kanter, 1977:971) En este sentido, ciertas concepciones de la condición femenina se movilizan invariablemente para demarcar las diferencias entre el personal y explicar comportamientos y actitudes, así como formas de actuar profesionalmente como policías. Por lo tanto, son los atributos de género que constituyen una visión masculina hegemónica de lo femenino los que se utilizan en las disputas internas y en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. No es porque la mujer sea oficial o soldado, trabaje en las áreas operativas o administrativas, sea veterana o principiante, Flavia o Eduarda, que ella y su trabajo sean mejores o peores que el de los policías, sino porque es, ante todo, una mujer, “pen-fêm” o simplemente “fem”. De ahí el etiquetado negativo que se puede aplicarse desde la vigilancia constante de la mujer policía, siempre dispuesta a resaltar su peculiar condición femenina, “¡tenía que ser Fem!”, cuando actitudes, comportamientos, errores y acertos son tomados como referencias constantes de estas diferencias supuestamente insuperables entre los sexos y que, desde la perspectiva de la dominación masculina, no tendrían espacio dentro de la policía militar.

Todo lo que sale mal es una Fem que lo hace. (Grupo focal con policía militar de Bahía, soldados).

La integración de las mujeres se amplió con la equiparación de los cuadros y la extinción de los batallones exclusivos. Sin embargo, este proceso estuvo marcado por la dificultad de la propia institución para reconocer necesidades y demandas específicas de las mujeres, en un proceso de invisibilización que las oprime como sujetos de derechos. Como instituciones tradicionalmente masculinas, los cuerpos de policía militar imponen obstáculos a la presencia femenina en cuanto a las condiciones de trabajo, desde la provisión de baños, vestuarios y alojamientos específicas, hasta el equipamiento protección personal, como chalecos balísticos adaptados a los senos. El uniforme proporcionado, por ejemplo, es el mismo utilizado por hombres y mujeres.

Nuestros pantalones son los mismos masculinos, sólo que los pantalones, por ejemplo, son los que nos envían a nosotros, son rectos, no tienen cintura. No hay pantalones femeninos, así que tienes que llevarlos, tienes que hacerte unos aquí.

(...) Estoy de acuerdo con usted, tengo un uniforme operativo, pagué ciento tres más caro que uno solo para reformar. (Grupo focal con la policía militar de Rio Grande do Sul, soldados).

Además de los ajustes que consideran necesarios en sus uniformes, las mujeres policías, sobre todo aquellas que trabajan en la policía ostensiva, en la calle, experimentan dificultades con los chalecos antibalas, ya sea por la falta de

ellos o por el diseño inadecuado, así como piezas de uniforme inadecuadas para actividades como correr y perseguir a sospechosos y delincuentes, en el trabajo diario en las calles.

Aunque el uniforme “femenino” ha dejado de existir, sobre todo en lo que respecta a las actividades policiales ostensibles, las diferencias y necesidades específicas de las mujeres parecen haber sido borradas al imponerse la idea de que “todos somos iguales”, o de que la “policía no tiene sexo”. Esta noción se verbaliza con la intención de mostrar que no hay diferencia entre mujeres y hombres policías, y que ambos pueden desempeñar los mismos papeles y funciones. En este sentido, se sienten oprimidas cuando los colegas masculinos no reconocen demandas específicas con respecto al uso y la frecuencia con la que necesitan ir al baño, especialmente cuando están menstruando. La prohibición de “abandonar sus puestos”, incluso de cambiar los tampones, les lleva a desarrollar estrategias para eludir estas prohibiciones, con el objetivo de no recibir sanciones o no ser vistas como “privilegiadas” por recibir ciertos “beneficios” en base a estas diferencias.

(...) así, y allí había una mujer policía que fue comunicada disciplinariamente porque menstruó durante el partido y se manchó los pantalones. (...) Corrió con ella al baño. Cuando llegó allí, le dieron el absorbente, tuvo que quitarse los pantalones, lavarse los pantalones. (...) Y el capitán hizo la comunicación disciplinaria de abandono de rango, que es casi un delito militar se recogería en la cárcel no sé qué. (Grupo focal con policía militar de Bahía, soldados).

Así, los permisos para cambiar toallas sanitarias, para los tratamientos de salud de los niños y los miembros de la familia, los cambios de turno, de jornada, siempre se negocian de manera conflictiva, entendidos como beneficios particulares que supuestamente confieren “ventajas” a las mujeres policías, cuando en realidad sufren por no tener sus demandas y necesidades específicas atendidas. Tal vez la cuestión más conflictiva sea la sobrecarga de trabajo con las actividades domésticas y de cuidado, que requieren más horas de dedicación a estas tareas que las horas habituales de trabajo remunerado.

Tengo dos niños, ¿verdad? Se quedan con mi madre. Por lo tanto, trato de hacer todo a tiempo, de salir exactamente a tiempo, de correr y de liberar a mi madre. Pero cuando estaba en la compañía, tenía que ir a la escena del suceso al amanecer con mis hijos en el auto. Como estoy separada, no tenía a nadie a quien dejárselo. Así que iban en el coche conmigo, varias veces, así que los miraba así y decía: ‘gente, mirad dónde estoy con los chicos’. Y hasta sabían, decían: ‘Ah, ¿es una ocurrencia? ¿Está muerto?’ y todo, no sé qué. Y eran pequeños. Así que es difícil. Es difícil. (Grupo focal con oficiales de la policía militar de Río de Janeiro, oficiales)⁹.

La supuesta insuficiencia de las mujeres para la función de policía está estrechamente relacionada con el ciclo reproductivo femenino, que incluye los periodos premenstrual y menstrual, el embarazo y la lactancia. Estos periodos específicos son vistos como intervinientes en el régimen de trabajo diario o incluso como impedimentos para el adecuado desempeño de las tareas policiales, ya que harían a la mujer más sensibles a las crisis emocionales (tensión premenstrual), más frágiles (debido a los cólicos menstruales y la condición particular de estar embarazada) y menos disponible (porque necesitan amamantar y atender a sus hijos cuando están enfermos). No se ven como una parte integral del ser mujer, a la que el trabajo policial debe adaptarse, sino como “problemas” con los que deben lidiar para adaptarse a las exigencias del trabajo. La imposición de un régimen de trabajo incompatible con el ciclo reproductivo femenino genera tensiones y conflictos y se convierte en uno de los puntos clave sobre los que se ejerce la dominación masculina y la violencia simbólica sobre ellas. Así, las alusiones a estos periodos concretos tienen una connotación negativa desde el punto de vista de compañeros de trabajo y de los superiores, en el sentido de que van en contra de una forma de trabajar y, por tanto, demuestran la inadecuación de las mujeres en el universo de la policía militar.

Los estereotipos de género con respecto a las características “típicas” de las mujeres también aparecen en las tensiones entre las actividades intermedias y las actividades finales ejercidas dentro de la policía militar. Es posible afirmar que existe una especie de segregación ocupacional interna a la carrera que concierne a las actividades “operativas” y “administrativas”. Inicialmente, las participantes afirmaron que no existen diferencias objetivas en cuanto a sus capacidades para actuar en la policía ostensiva en las calles y que están tan calificados como los hombres en el desempeño de estas tareas. Otros profesionales, sin embargo, consideran que hay diferencias, en relación con la fuerza física, por ejemplo, que acaban interfiriendo en la práctica policial.

No tienes la misma fuerza física que un hombre. No tienes la misma resistencia. Hay, sin embargo, colegas nuestros que, una colega nuestra, ella corrió allí en su frente, en la tropa, ¿e había hombres que corrían detrás, sabes? Pero esa es una excepción. Por lo general, pones una tropa a correr, las mujeres van más atrás. Así que es fisiológico, es diferente. Y está el tema hormonal, cierto, tenemos el síndrome premenstrual (risas). (Grupo focal con la policía militar de Ceará, soldados).

⁹ En varias situaciones, esta profesional tuvo que desplazarse de madrugada para asistir a sucesos de homicidios, en las que tuvo que velar por la seguridad de la escena del crimen, mientras sus hijos esperaban en el vehículo, sabiendo que allí había muertos.

Esto no significa que no realicen actividades operativas de calidad y a menudo tienen preferencia por esas actividades. Las tensiones entre las actividades finales (policía de calle) y las actividades intermedias (administrativas) también tienen que ver con las importantes diferencias en las escalas de trabajo que llevan a algunas mujeres, especialmente aquellas que se convierten en madres, a optar por el trabajo administrativo, como estrategia para estar más cerca de la familia y tener más tiempo para dedicar a sus hijos.

Tengo una hijita, ahora de un año, y ahora estoy en la administración. ¿Y cómo? Mi amigo decía que los fines de semana no tienen precio, así aunque vibré, corrí y jugué mucho en la calle, digamos que, estoy disfrutando de la administración, porque cuando tienes un hijo, la cabeza cambia. Así que estoy en otro momento de mi vida, pero me gusta ser policía en la calle, es muy bueno. (Grupo focal con policía militar del Distrito Federal, soldados).

Las tensiones generadas en torno a los estereotipos de género parecen haberse acentuado cuando se unificaron los cuadros y las mujeres empezaron a actuar en trabajo ostensivo junto a sus colegas masculinos, en las mismas guarniciones. Hasta que no se les reconoció un valor igual, vivieron con la sospecha de que eran “insuficientes” o “incapaces” e incluso ponían en riesgo la vida de sus propios compañeros hombres, que debían esforzarse por defenderlas en situaciones de confrontación, o bien no sentían que podían contar con ellas.

Llega al punto en que el policía no se fía de hacer un acercamiento, cuando tiene una PFem, porque piensa que estará desprotegido. Y eso no ocurre. Estamos en su espalda. (Grupo focal con policía militar de Alagoas, plazas).

Por ello, se denunciaron muchas situaciones en las que era necesario “probar” su capacidad de actuación en las calles, en un esfuerzo por mostrarse como iguales. Actualmente hay mujeres policías que trabajan en todos los sectores de la policía militar, con la excepción de algunos batallones de operaciones especiales, todavía reservados exclusivamente para los hombres. A pesar de la integración con la policía militar, de la equiparación de las plantillas y de los esfuerzos por superar las dificultades de ascenso dentro de la carrera, las mujeres siguen siendo consideradas más adecuadas para el desempeño de determinadas funciones y tareas de carácter social, especialmente en la interlocución con determinados públicos, como las familias, otras mujeres, ancianos, adolescentes y niños. Esta percepción aparece en sus propios discursos, como características de las propias mujeres.

Porque sabemos que cuando hay una guarnición donde hay una PFem, va a desempeñar el papel, van a hacer la parte aproximada de eso. Dicen: “No, eres mejor, tu letra es más bonita, te expresas mejor”. Entonces, en este momento, siempre necesitan a Fem, que es para el servicio burocrático, es para el servicio de tener que ir allí a hablar. Digamos que hay una familia allí, así que luchando. Aquí viene la madre del ofensor, “¡oh no, hablas con ella!” Lo primero... Luego, en esos momentos, servimos. Mediadores. Para apaciguar la situación. Fem es bueno. ¿Pero en el momento de la confrontación? Oh, no, deja a esa chica atrás, vamos. (Grupo focal con policía militar de Rio Grande do Sul, soldados).

Uno de los efectos de la segregación ocupacional dentro de la policía militar es la mayor presencia de mujeres que ocupan funciones administrativas, bien por elección o por las preferencias de los mandos para asignarlas en estos puestos, basadas en estereotipos de género que refuerzan la creencia de que las mujeres están más familiarizadas con las tareas burocráticas.

En cuanto a las mujeres en el servicio administrativo, creo que porque acabamos siendo más organizadas, no porque los hombres no lo sean, sino porque así mi opinión creo que es (...) (Grupo focal con oficiales de la policía militar de Bahía, oficiales).

Especialmente las que entraron en la carrera en los años 90 consideran que, tras la unificación de los cuadros, se acentuaron los conflictos y las tensiones. Esto ocurrió cuando las diferencias en las cualificaciones, concretamente entre las mujeres oficiales, se hicieron más evidentes, ya que, a diferencia de sus colegas masculinos, el nivel de escolaridad exigido a las mujeres para ingresar en el curso de oficiales era más alto. Además de la tendencia a estar más formadas y calificadas, existía el temor de que este diferencial las situara en una posición de ventaja en la disputa por los puestos de mayor jerarquía. Un ejemplo es lo que ocurrió con el ingreso a la carrera de un oficial, en la policía militar de Rio Grande do Sul, donde su mayor nivel de escolaridad les permitió completar el curso de oficial en menos tiempo que sus colegas masculinos, que ingresaron con educación secundaria.

El “techo de cristal” de la carrera profesional en la policía militar se observa tanto en la carrera básica (soldados) como en la carrera superior (oficiales). Al principio, cuando los cuadros estaban separados, las normas para la promoción profesional de hombres y mujeres eran diferentes. Tras la unificación, las mujeres empezaron a competir por las vacantes de los rangos superiores con un número de oficiales mucho mayor, proporcionalmente, que el de las

mujeres. Como consecuencia, empezaron a tener dificultades para ascender en la carrera profesional. En el caso de los soldados, esto se manifiesta en el número de mujeres que logran asumir el rango de sargento, por ejemplo.

Por cada cien hombres, una asciende, dos ascienden. Si vas a mirar esa lista que sale en el boletín ahí con tantos hombres, entonces ves una, dos, ¿no? (...) Porque tienen las condiciones de tiempo de servicio, porque el número es mayor y hay una vacante que pueden alcanzar. No lo logramos. No pudimos alcanzar el número de vacantes. (Grupo focal con policías militares de Rio Grande do Sul, tropa).

Debido al bajo nivel de representación, algunas participantes defienden la necesidad de reservar vacantes a las mujeres, o incluso de retomar la separación entre el personal, de modo que la competencia por los puestos más altos se produzca sólo entre mujeres. También defienden la existencia de un plan de carrera específico, para que los períodos de ausencia por maternidad, por ejemplo, no interfieran en su progresión profesional.

Otro aspecto importante son los regímenes de jubilación, que están diferenciados: para los hombres son veinticinco años y para las mujeres veinte. Sin embargo, para que se jubilen en la cima de su carrera (tanto como alistadas, como oficiales de nivel medio y oficiales superiores), necesitan ampliar su tiempo de trabajo para cumplir el mismo número de años que los hombres. En este sentido, tienen ventajas a la hora de jubilarse en comparación con los hombres.

Otra cosa es nuestro sistema de seguridad social, por ejemplo, trabajamos veinticinco años y sólo promocionamos a los que tienen derecho -no es nuestro caso- con veinticinco años. Un hombre, si trabaja veinticinco años y cinco más fuera, tiene derecho a la promoción. Vamos cinco años antes que ellos, pero si vamos con veinte años a la reserva y tenemos cinco años más de salida, por ejemplo, no ascendemos, ¿no? Si pasan a la reserva cinco años antes consiguen un ascenso. Eso es una cosa, consiguen la promoción. De todos modos, consiguen un ascenso. No lo hacemos, morimos teniente. (Grupo focal con oficiales de la policía militar de Rio Grande do Sul, oficiales de nivel medio).

En cuanto a las posibilidades de promoción profesional, antes de la equiparación de los rangos, la segregación vertical estaba institucionalizada por las propias instituciones de la policía militar, que limitaban, a través de sus estatutos y normas internas, el rango máximo al que podían llegar las mujeres:

Aquí hubo un tiempo, por ejemplo, hasta la quinta clase, por ejemplo, yo estoy en la octava. Hoy es la 20ª... primera clase de la academia (...) Hasta la quinta, las chicas entraban juntas, hacían el mismo curso de formación (...) solo que las promociones no se realizaban de la misma manera, porque eran cuadros separadas. Y luego, sólo subieron a capitán. (Grupo focal con oficiales de la policía militar del Distrito Federal, oficiales)

La transición de la organización en cuadros separados a cuadros unificados acabó provocando desigualdades entre las mujeres policías que habían entrado antes de la unificación, debido a los cambios en los planes de carrera. Los oficiales de las clases más antiguas que se vieron afectados por los cambios se quedaron rezagados en el desarrollo de sus carreras, ya que tuvieron que incorporar las nuevas normas a sus planes. A partir de la nueva normativa, se abrió un espacio para que las mujeres oficiales alcanzaran puestos más altos, aunque no llegaron puestos de mando en número significativo o proporcional a su participación en la policía militar. Sin embargo, en el momento de la investigación, algunas participantes no vieron estas dificultades en términos de disparidades de género.

Policía 1: En nuestro caso ahora, desde 2012, la ley de ascensos, en el caso de los oficiales, es independiente de cualquier todo. Te gradúas la academia, te clasifican según tu nivel intelectual (...) luego, si estás bien clasificada, porque eso depende en gran medida de tu desempeño personal e intelectual, te ascienden primero. Hasta teniente coronel. Cuando llegas a teniente coronel, no allí, entonces... Pero no es por ser mujer o por ser hombre, es por estar bien conectado o mal conectado.

Policía 2: Hasta teniente coronel. Para el coronel, estarán los criterios de mérito, y luego es otra historia. Y entonces todo es demasiado nuevo para que podamos constatar y decir si está sucediendo o no. (Grupo focal con oficiales de la policía militar del Distrito Federal, oficiales).

En otros estados, la percepción de que hay prejuicios hacia las mujeres policías es más fuerte. Las participantes afirmaron claramente que estaban en desventaja en los ascensos en comparación con sus colegas masculinos.

Así, en el cuadro femenino, sólo dos fueran beneficiadas, el resto sigue siendo penalizada en la actualidad. solo dos se han beneficiado, el resto está penalizado hasta el día de hoy. Porque hoy ya deberíamos tener al teniente coronel Conceição. Ya podría ser coronel, María José debería ser coronel. ¿Cuántos de ustedes aquí podrían ser mayores? Teniente, teniente coronel, capitán. ¿Cuántos? ¿Cuántos sargentos hay aquí? Todas han sido pasadas por alto. Todas están siendo pasadas por alto por ello. ¡El prejuicio!

cio es el prejuicio, es decir, el prejuicio! (Grupo focal con oficiales de la policía militar de Pernambuco, oficiales).

Incluso después de la equiparación del personal y la unificación de las carreras, las mujeres policías siguen teniendo dificultades en el desarrollo de sus trayectorias profesionales. Para las que estaban al final de sus carreras y se iban a jubilar obligatoriamente, había sentimientos de frustración e injusticia por haber llegado al final de su carrera, sin haber alcanzado rangos más altos y mejores condiciones salariales.

Consideraciones finales

A pesar de los avances observados desde principios de la década de 2000, la inserción de las mujeres en la policía militar brasileña sigue marcada por las desigualdades de género que afectan su desarrollo profesional y personal. El mantenimiento de los límites en el número de vacantes ofrecidas a las mujeres en los concursos para el ingreso en las corporaciones demuestra las barreras legales a su participación en la carrera. Además, las deficiencias en el suministro de infraestructura, equipos de protección personal, uniformes, armas, entre otros elementos, penalizan a las mujeres en el ejercicio de sus actividades cotidianas, especialmente las que se realizan en la vigilancia ostensible. Los horarios de trabajo extenuantes y la poca flexibilidad en la asignación de turnos y jornadas imponen desafíos a la hora de conciliar el trabajo con las actividades de cuidado de hijos, los ancianos y otros miembros de la familia, teniendo en cuenta que las mujeres brasileñas dedican casi el doble de horas con estas actividades que los hombres. La desigualdad en la división sexual del trabajo genera sobrecarga, estrés y desgaste emocional, con impactos en la salud y el bienestar de las mujeres policías y sus familias. En consecuencia, algunas profesionales tienden a orientarse hacia actividades intermedias, es decir, las caracterizadas como trabajo administrativo, que son puestos de gestión más burocráticos, con jornadas y horarios de trabajo más compatibles con las demandas familiares y de cuidados.

Inicialmente, la inserción de las mujeres en la policía militar se produjo en carreras separadas específicamente para ellas, destinándolas a actividades de asistencia. Además, los límites para el ascenso a puestos jerárquicos superiores fueron impuestos por la organización interna de la policía militar, basada en previsiones legales. Por un lado, esta separación las asiló del contacto con la mayoría de sus colegas masculinos, incluso durante los cursos de formación, lo que en cierto modo fue percibido por las participantes que se habían incorporado a las policías hacia más mucho tiempo como una especie de “protección” contra el escrutinio y el acoso en sus múltiples formas. Por otro lado, enmarcó a las mujeres policías dentro de unos límites claros en cuanto a su papel en las fuerzas policiales, incluyendo el establecimiento de normas estrictas en cuanto a su presentación personal, traducidas en uniformes con características “femeninas”, como el uso de faldas, medias finas y tacones, inadecuados para las actividades policiales que requieren rendimiento, fuerza y velocidad.

Posteriormente, las mujeres se integraron en batallones femeninos específicos, designados con el acrónimo “PFem”, un proceso que hizo pública la integración de las mujeres en la policía, hasta el punto de que comenzaron a participar más activamente en diversas actividades y funciones policiales, junto con sus colegas masculinos. La designación ha dado a las mujeres policías una identidad y una visibilidad, aunque a menudo de forma negativa, especialmente cuando se compara su rendimiento laboral con el de los colegas masculinos. La designación “PFem”, de hecho, refuerza todo el tiempo la condición femenina y su supuesta “inadecuación” a la actividad policial, especialmente cuando el resultado del trabajo es evaluado por sus superiores y colegas de la misma posición jerárquica. Además, esta denominación, en su forma más peyorativa, borra las diferencias jerárquicas entre los propios profesionales, tratados de forma homogénea como un gran colectivo que abarca tanto a los rangos básicos (soldados) como las superiores (oficiales). Así, son los atributos de género constitutivos de una visión masculina hegemónica de lo femenino los que se utilizan en las disputas internas y las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

En los últimos años, la integración de las mujeres se amplió con la equiparación de los cuadros, la extinción de batallones exclusivos y la unificación de las carreras. Sin embargo, este proceso estuvo marcado por la dificultad de la propia institución para reconocer necesidades y demandas específicas de las mujeres, en un proceso de invisibilización que las oprime como sujetos de derechos. Como instituciones tradicionalmente masculinas, la policía militar impone obstáculos a la presencia femenina en cuanto a las condiciones de trabajo, desde la provisión de baños, vestuarios y alojamientos específicas, hasta equipos de protección personal, como chalecos balísticos adaptados a los senos. La percepción de que la “policía no tiene sexo” revela tanto un esfuerzo por parte de las mujeres policías para defender su derecho a participar en la policía militar en igualdad de condiciones, como la comprensión de que las mujeres son tan capaces como los hombres para desempeñar funciones policiales, incluidas las actividades “operativas”, como la participación en conflictos. Al mismo tiempo, esta percepción borra las demandas y necesidades específicas de las mujeres, cuando la institución impone horarios de trabajo incompatibles con muchas con cuestiones muy sencillas, que van desde la necesidad de ir al baño a cambiarse una toalla sanitaria, hasta horarios de trabajo y jornadas que imposibilitan atender a sus hijos cuando se enferman.

La segregación ocupacional dentro de la carrera policial militar expresa las estructuras de oposición naturalizadas que confieren la prerrogativa del trabajo policial más visible a los hombres. Esta dicotomía puso de manifiesto las ambigüedades en los discursos de las mujeres sobre si hay actividades más femeninas o masculinas. Por un lado,

destacan que encima de todo son “policías” y que no sería pertinente pensar en masculino o femenino, ya que el trabajo debe desarrollarse independientemente de eso. Por otro lado, algunos señalan que hay una diferencia sí y que esta diferencia debe ser respetada en el espacio de trabajo. En este sentido, es interesante reflexionar sobre cómo el discurso de la “igualdad” de los géneros en estos espacios termina por homogeneizar las diferencias, suprimiendo o incluso desalentando las posibilidades de reclamar mejores condiciones de trabajo o una mayor visibilidad de las especificidades que surgen para las mujeres policías.

Por último, la segregación vertical sigue siendo flagrante en el número, aún incipiente de mujeres que consiguen llegar a los puestos más altos de la carrera y convertirse en comandantes. Sólo en 2018 una mujer alcanzó al cargo de comandante general de la policía militar, en el Distrito Federal. Se concluye que, específicamente en relación con la policía militar, las mujeres aún tienen un largo camino por recorrer para ser reconocidas como profesionales valiosas que tienen los derechos y condiciones para ejercer esta función en el ámbito de la seguridad pública.

Referencias

- Araújo, T. dos S. (2017) “Mulheres em fardas policiais militares no Rio de Janeiro”, *Revista Brasileira de Segurança Pública*, 11(1), p. 74–96. Available at: <http://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/781>.
- Biroli, F. (2018) *Gênero e Desigualdades: limites da democracia no Brasil*. 1ª. São Paulo: Editora Boitempo.
- Brown, J; Hazenberg, A; Ormiston, C. (2006) “Policewomen: an international comparison”, in MAWBY, R. (org.) *Policing Across the Work: issues for the twenty-first century*. London: Routledge.
- Brown, J. (1997) “European policewomen: a comparative research perspective”, *International Journal of the Sociology of Law*, 25, p. 1–19.
- Bruschini, C. e Lombardi, M. R. (2002) “Instruídas e trabalhadeiras trabalho feminino no final do século XX”, *Cadernos Pagu*, (17–18), p. 157–196. doi: [10.1590/s0104-83332002000100007](https://doi.org/10.1590/s0104-83332002000100007).
- Bruschini, M. C. A. e Lombardi, M. R. (1996) “O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa”, *Anais do X Encontro Nacional de Estudos Populacionais*, p. 483–516.
- Burgess, D. e Borgida, E. (1999) “Who women are, who women should be: Descriptive and Prescriptive Gender Stereotyping in Sex Discrimination”, *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), p. 665–692. doi: [10.1037/1076-8971.5.3.665](https://doi.org/10.1037/1076-8971.5.3.665).
- Butler, J. (2013) *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Calazans, M. E. de (2003) *A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Available at: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/2940>.
- Calazans, M. E. De (2005) “Polícia e Gênero no Contexto das Reformas Policiais”, *La Salle - Revista de Educação, Ciência e Cultura*, 10(2), p. 1–17.
- Cappelle, M. C. A. (2006) *O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da polícia militar de Minas Gerais*. Universidade Federal de Minas Gerais. doi: [10.21874/rsp.v66i1.796](https://doi.org/10.21874/rsp.v66i1.796).
- Charmaz, K. (2009) *A Construção da Teoria Fundamentada: guia prático para análise qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Connel, R. W. (1995) *Masculinities: knowledge, social power and change*. Berkley: California University Press.
- Fachinetto, R. F. y Brasil, G. M. (2016) “As polícias não têm rosto de mulher **”, *O público e o privado*, 28, p. 143–160.
- Ferreira, M. da L. A. (2013) “Impactos da inserção de mulheres em ocupações consideradas masculinas: frentistas e policiais femininas de Montes Claros – MG”, in BALSÁ, Casimiro; RODRIGUES, Luciene; CARDOSO, Antonio Dimas; SOULET, M.-H. (org.) *Ação Pública e Problemas Sociais em Cidades Intermediárias*. 1ª. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, p. 41–64.
- Gauche, S., Verdinelli, M. A. e Silveira, A. (2013) *Composição das equipes de gestão nas universidades públicas brasileiras: segregação de gênero horizontal e/ou vertical e presença de homosociabilidade*. Brasília.
- Heilborn, M. L. y Sorj, B. (2016) “Estudo de gênero no Brasil: 1975-1995”, in Rodrigues, Carla; Borges, Luciana; Ramos, T. R. O. (org.) *Problemas de Gênero*. 1ª. Rio de Janeiro: Funarte, p. 75–104.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (2007) “Novas configurações da divisão sexual do trabalho”, *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), p. 595–609. doi: [10.1590/s0100-15742007000300005](https://doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005).
- Ibañez, M. (2018) “Mujeres en la Policía Nacional”, en Bloise, Empar Aguado; Doncel, E. B. (org.) *Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Valencia: Tirant humanidades, p. 172.
- IBGE (2021) *Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil, Estudos e Pesquisas • Informação Demográfica e Socioeconômica*. Brasília. Available at: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf.
- IPEA (2019) *ODS 5 - Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, Cadernos ODS*. Available at: <http://www.ihu.unisinos.br/images/stories/cadernos/ideias/047cadernosihuideias.pdf>.
- Kanter, R. M. (1977) “Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women”, *American Journal of Sociology*, 82(5), p. 965–990. doi: [10.1086/226425](https://doi.org/10.1086/226425).
- Madalozzo, R. y Artes, R. (2017) “Escolhas profissionais e impactos no diferencial salarial entre homens e mulheres”, *Cadernos de Pesquisa*, 47(163), p. 202–221. doi: [10.1590/198053143666](https://doi.org/10.1590/198053143666).
- Moreira, R. (2009) “A participação de mulheres na construção da ‘Policia Feminina’ no Brasil–1940/1950”, in *I Jornadas CINIG de Estudios de Gênero y Feminismos (La Plata, 2009)*.

- Muniz, J. O. y Veneroso, C. Z. (2019) “Diferenciais de participação laboral e rendimento por gênero e classes de renda: uma investigação sobre o ônus da maternidade no Brasil”, *Dados*, 62(1), p. 1–38.
- Musumeci, L. y Soares, B. M. (2004) “Polícia e gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMS brasileiras”, *Revista Gênero*, 5(1), p. 183–207. doi: [10.22409/rg.v5i1.230](https://doi.org/10.22409/rg.v5i1.230).
- Pessoa, M. F., Vaz, D. V. y Botassio, D. C. (2021) “Viés De Gênero Na Escolha Profissional No Brasil”, *Cadernos de Pesquisa*, 51. doi: [10.1590/198053148400](https://doi.org/10.1590/198053148400).
- Prenzler, T. y Sinclair, G. (2013) “The status of women police officers: An international review”, *International Journal of Law, Crime and Justice*. Elsevier Ltd, 41(2), p. 115–131. doi: [10.1016/j.ijlcrj.2012.12.001](https://doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2012.12.001).
- Ribeiro, L. (2018) “Polícia Militar é lugar de mulher?”, *Revista Estudos Feministas*, 26(1), p. 1–15. doi: [10.1590/1806-9584.2018v26n143413](https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413).
- Schactae, A. M. (2011) *FARDA E BATOM, ARMA E SAIA: A CONSTRUÇÃO DA POLÍCIA MILITAR FEMININA NO PARANÁ (1977-2000)*. Universidade Federal do Paraná.
- Scott, J. W. (1995) “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”, *Educação e Realidade*, 20(2), p. 71–99.
- Souza Silveira, L. y Siqueira Leão, N. (2021) “Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários”, *Revista Brasileira de Estudos de População*, 38, p. 1–22. doi: [10.20947/s0102-3098a0151](https://doi.org/10.20947/s0102-3098a0151).
- Strauss, A. y Corbin, J. (2008) *Pesquisa qualitativa: técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. 2ª. Porto Alegre: Artmed.
- Vaz, D. V. (2013) “O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil”, *Economia e Sociedade*, 22(3), p. 765–790. doi: [10.1590/s0104-06182013000300007](https://doi.org/10.1590/s0104-06182013000300007).
- Veldman, J. et al. (2017) “Women (do not) belong here: Gender-work identity conflict among female police officers”, *Frontiers in Psychology*, 8(FEB), p. 1–12. doi: [10.3389/fpsyg.2017.00130](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00130).