



# ESTUDOS DE GÊNERO:

MUDANÇAS E  
PERMANÊNCIAS  
NAS RELAÇÕES DE  
PODER

Bruna Bejarano  
Viviane Mocellin  
(organizadoras)



EDITORA  
ARTEMIS

2020



# ESTUDOS DE GÊNERO:

MUDANÇAS E  
PERMANÊNCIAS  
NAS RELAÇÕES DE  
PODER

Bruna Bejarano  
Viviane Mocellin  
(organizadoras)



EDITORA  
ARTEMIS

2020

2020 by Editora Artemis  
Copyright © Editora Artemis  
Copyright do Texto © 2020 Os autores  
Copyright da Edição © 2020 Editora Artemis  
**Edição de Arte:** Bruna Bejarano  
**Revisão:** Os autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*.  
Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento, desde que sejam atribuídos créditos aos autores, e sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

**Editora Chefe:**

Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora Executiva:**

Viviane Carvalho Mocellin

**Organizadoras:**

Bruna Bejarano

Viviane Carvalho Mocellin

**Bibliotecário:**

Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

**Conselho Editorial:**

Prof. Dr. Adalberto de Paula Paranhos, Universidade Federal de Uberlândia

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Amanda Ramalho de Freitas Brito, Universidade Federal da Paraíba

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Angela Ester Mallmann Centenaro, Universidade do Estado de Mato Grosso

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Carmen Pimentel, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Catarina Castro, Universidade Nova de Lisboa, Portugal

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Cláudia Neves, Universidade Aberta de Portugal

Prof. Dr. Cleberton Correia Santos, Universidade Federal da Grande Dourados

Prof. Dr. Eduardo Eugênio Spers, Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Eloi Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Elvira Laura Hernández Carballido, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Emilas Darlene Carmen Lebus, Universidad Nacional del Nordeste/ Universidad Tecnológica Nacional, Argentina

Prof. Dr. Geoffroy Roger Pointer Malpass, Universidade Federal do Triângulo Mineiro

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Iara Lúcia Tescarollo Dias, Universidade São Francisco

Prof. Dr. Ivan Amaro, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Prof.<sup>ª</sup> Dr.<sup>ª</sup> Ivânia Maria Carneiro Vieira, Universidade Federal do Amazonas

Prof. Me. Javier Antonio Albornoz, University of Miami and Miami Dade College, USA

Prof. Dr. Joaquim Júlio Almeida Júnior, UniFIMES - Centro Universitário de Mineiros



Prof. Dr. Juan Diego Parra Valencia, Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín, Colômbia  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Leinig Antonio Perazolli, Universidade Estadual Paulista  
Prof.ª Dr.ª Livia do Carmo, Universidade Federal de Goiás  
Prof.ª Dr.ª Luciane Spanhol Bordignon, Universidade de Passo Fundo  
Prof. Dr. Marcos Augusto de Lima Nobre, Universidade Estadual Paulista  
Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida José de Oliveira, Universidade Federal da Bahia  
Prof.ª Dr.ª Maria do Céu Caetano, Universidade Nova de Lisboa, Portugal  
Prof.ª Dr.ª Maria do Socorro Saraiva Pinheiro, Universidade Federal do Maranhão  
Prof.ª Dr.ª Mauriceia Silva de Paula Vieira, Universidade Federal de Lavras  
Prof.ª Dr.ª Odara Horta Boscolo, Universidade Federal Fluminense  
Prof.ª Dr.ª Patrícia Vasconcelos Almeida, Universidade Federal de Lavras  
Prof. Dr. Rodrigo Marques de Almeida Guerra, Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. Sergio Bitencourt Araújo Barros, Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Sérgio Luiz do Amaral Moretti, Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Dr. Turpo Gebera Osbaldo Washington, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Peru  
Prof. Dr. Valter Machado da Fonseca, Universidade Federal de Viçosa  
Prof.ª Dr.ª Vanessa Bordin Viera, Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Wilson Noé Garcés Aguilar, Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, Colômbia

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

E82 Estudos de gênero [recurso eletrônico] : mudanças e permanências nas relações de poder / Organizadoras Bruna Bejarano, Viviane Carvalho Mocellin. – Curitiba, PR: Artemis, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-87396-21-7

DOI 10.37572/EdArt\_217281120

1. Igualdade – Gênero – Brasil. 2. Mulheres – Condições sociais.  
I. Bejarano, Bruna. II. Mocellin, Viviane Carvalho.

CDD 305.42

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

## APRESENTAÇÃO

A coletânea “**Estudos de gênero: mudanças e permanências nas relações de poder**” surgiu da sugestão de autores de variadas áreas do conhecimento que se dedicam à compreensão de como as relações de poder que se estabelecem socialmente entre “masculinidades” e “feminilidades” influenciam praticamente todos os aspectos da vida.

Dados do *World Economics Forum* (Forum Econômico Mundial), publicados em dezembro de 2019, demonstram que, globalmente, ao ritmo atual, serão necessários aproximadamente 100 anos para que se alcance a igualdade de gênero, que é um direito fundamental essencial para a consolidação dos Direitos Humanos. Por outro lado, os dados também apontam que a desigualdade é fator de atraso econômico e social, e que os países com maior igualdade de gênero são também os países com maior IDH: Islândia, Noruega, Finlândia e Suécia lideram a lista dos países com maior paridade.

No relatório, o Brasil aparece na 92<sup>a</sup> no ranking global, e ocupa a 22<sup>a</sup> posição entre os 25 países da América Latina e do Caribe. Ou seja, apesar dos avanços conquistados nas últimas décadas, ainda há um longo caminho a percorrer, razão pela qual decidimos coordenar a elaboração de um livro dedicado aos diversos modos como os papéis e características atrelados ao gênero ainda são fator de desequilíbrio no acesso à vida política, à participação econômica, ao direito à saúde e educação, enfim, ao lugar social das pessoas.

É uma honra para nós, da Editora Artemis, podermos presentear o leitor com uma coletânea com textos em português, espanhol e inglês, de autores de diversos países, incluindo Argentina, Colômbia, México e Peru, sobre como as práticas sociais que atribuem papéis e identidades distintos a seus diferentes membros estão ligadas às relações de poder e desigualdade.

Desejamos a todos uma excelente leitura!

Bruna Bejarano  
Viviane Carvalho Mocellin

## SUMÁRIO

### CONSTRUÇÃO DE ESTEREÓTIPOS, PRECONCEITO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO

#### **CAPÍTULO 1 ..... 1**

PERFORMATIVITY AND SEXUAL DIVERSITY IN CONTEMPORARY COLOMBIAN TELEVISION

[William Alexander Medina Mendez](#)

**DOI 10.37572/EdArt\_2172811201**

#### **CAPÍTULO 2 ..... 21**

VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA WEB: REPRESENTACIONES DE INVISIBILIZACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES EN ESPAÑA

[Osbaldo Turpo Gebera](#)

[Rocío Marivel Díaz Zavala](#)

**DOI 10.37572/EdArt\_2172811202**

#### **CAPÍTULO 3 ..... 39**

VIOLÊNCIAS CONTRA LAS MUJERES EN LAS RELACIONES DE PAREJA EN MÉXICO

[Ignacio Medina Núñez](#)

[Adriana Medina Villegas](#)

**DOI 10.37572/EdArt\_2172811203**

#### **CAPÍTULO 4 ..... 67**

IDEALES NORMATIVOS Y DESAFÍOS REALES DEL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA

[Carolina Stivala Loza](#)

**DOI 10.37572/EdArt\_2172811204**

#### **CAPÍTULO 5 ..... 83**

DIREITOS TRANSGÊNEROS E DESPATOLOGIZAÇÃO: QUAL É A RELAÇÃO?

[Beatriz Pagliarini Bagagli](#)

**DOI 10.37572/EdArt\_2172811205**

#### **CAPÍTULO 6 ..... 95**

HIGIENIZANDO MERETRIIZES: TRANSCRIÇÃO E ANÁLISE DE UM MANUAL DE CONDUTA SANITÁRIA PARA CASAS DE PROSTITUIÇÃO (1839)

[Heloísa Raquel da Silva](#)

[Christian Fausto Moraes dos Santos](#)

[Gessica de Brito Bueno](#)

**DOI 10.37572/EdArt\_2172811206**

### (DES)IGUALDADE DE GÊNERO E O MERCADO DE TRABALHO

#### **CAPÍTULO 7 ..... 104**

MUJERES PERIODISTAS EN GUADALAJARA. ENTRE LA PRODUCCIÓN DE LA NOTICIA Y LAS CUESTIONES DE GÉNERO

[Elvira Hernández Carballido](#)

**DOI 10.37572/EdArt\_2172811207**

**CAPÍTULO 8 ..... 115**

INSERCIÓN DE MUJERES EN POSICIONES JERÁRQUICAS EN FUERZAS DE SEGURIDAD

María Eugenia San Martín

DOI 10.37572/EdArt\_2172811208

**CAPÍTULO 9 ..... 128**

LAS MUJERES EN LA RURALIDAD DE LAS COMUNIDADES ORIGINARIAS DE 25 DE MAYO, SAN JUAN, ARGENTINA

Gabriela Tomsig

Enzo Aciar

Gabriela Carabajal

DOI 10.37572/EdArt\_2172811209

**EDUCAÇÃO PARA A CONSCIÊNCIA E A IGUALDADE DE GÊNERO**

**CAPÍTULO 10 ..... 135**

LA INVESTIGACIÓN APLICADA; UNA ALTERNATIVA PARA LA GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO EN EL ABORDAJE DIDÁCTICO DEL GÉNERO

Juan Manuel Guel Rodríguez

DOI 10.37572/EdArt\_21728112010

**CAPÍTULO 11 ..... 152**

MUJERES DIALOGANDO: COMUNICACIÓN PARTICIPATIVA COMO DISPARADOR PARA LA TOMA DE CONCIENCIA

Diana López Magaña

DOI 10.37572/EdArt\_21728112011

**EMPODERAMENTO FEMININO**

**CAPÍTULO 12 ..... 161**

AGROECOLOGIA E EMPODERAMENTO FEMININO NO CONTEXTO DA FEIRA DE BASE AGROECOLÓGICA-CULTURAL DA UFPI

José Renan Nunes de Oliveira e Silva

Marlúcia Valéria da Silva

DOI 10.37572/EdArt\_21728112012

**CAPÍTULO 13 ..... 168**

FUTEBOL FEMININO E PEÇAS PUBLICITÁRIAS: ANÁLISE DE CAMPANHAS PUBLICADAS DURANTE A COPA DO MUNDO DA FIFA EM 2019

Carolina Bortoleto Firmino

Érika Alfaro de Araújo

DOI 10.37572/EdArt\_21728112013

**CAPÍTULO 14 ..... 182**

EMPREENDEDORISMO FEMININO: PERFIL DE MULHERES EMPREENDEDORAS DE SINOP/MT

Elda Lopes de Queiroz

Michele Jackeline Andressa Rosa

Angela Ester Mallmann Centenaro

DOI 10.37572/EdArt\_21728112014

**SOBRE AS ORGANIZADORAS..... 201**

**ÍNDICE REMISSIVO ..... 202**

## INSERCIÓN DE MUJERES EN POSICIONES JERÁRQUICAS EN FUERZAS DE SEGURIDAD

*Data de aceite: 02/11/2020*

*Data de submissão: 05/09/2020*

**María Eugenia San Martín**

Doctorado en Ciencias Sociales

Universidad de Buenos Aires

Universidad Torcuato Di Tella.

**RESUMEN:** El artículo analiza el proceso de incorporación de las mujeres al cuerpo de oficiales de la PFA a partir del análisis de un conjunto de medidas con perspectiva de género implementadas en la institución y de datos oficiales sobre la distribución de cargos y posiciones jerárquicas según sexo desde el año 2011 cuando se crea el Ministerio de Seguridad de la Nación hasta la actualidad. En la primera parte del trabajo se reconstruyen las medidas institucionales desde el año 1978, momento en que se abre la carrera de oficiales a mujeres hasta la actualidad, prestando especial atención al ciclo de reformas impulsadas por la gestión que asume la conducción del Ministerio de Seguridad de la Nación creado en el año 2011. En la segunda parte del capítulo se analizan ciertos datos oficiales sobre la composición del cuerpo de oficiales según sexo, rango y acceso

a puestos de mando y dirección desde el año 2011.

### INSERTION OF WOMEN IN COMMAND POSITIONS IN PÓLICE FORCES

**ABSTRACT:** The objective of this presentation is to analyze the process of incorporation of women into officer corps in Policía Federal Argentina based on the analysis of a set of measures with a gender perspective implemented in the institution and official data on the distribution of hierarchical positions according to sex since 2011 when the Ministry of National Security was created to the present. The first part of the chapter reconstructs the institutional measures since 1978, when the career of officers was opened to women - who in this case already belonged to the NCO corps - until today, providing special attention to the cycle of reforms promoted by the management assumed by the leadership of the Ministry of National Security created in 2011. In the second part of the chapter, certain official data on the composition of the officer corps according to sex, rank and access to command and management positions since 2011, when the Ministry of National Security was created.



## INTRODUCCIÓN

Este trabajo analiza el proceso de incorporación de las mujeres al cuerpo de oficiales de la PFA a partir del análisis de un conjunto de medidas con perspectiva de género implementadas en la institución y de datos oficiales sobre la distribución de cargos y posiciones jerárquicas según sexos desde el año 2011 cuando se crea el Ministerio de Seguridad de la Nación hasta la actualidad. En la primera parte del capítulo se reconstruyen las medidas institucionales que visibilizaron la cuestión de género desde el año 1978, momento en que se abre la carrera de oficiales a mujeres – que en este caso ya pertenecían al cuerpo de suboficiales - hasta la actualidad, prestando especial atención al ciclo de reformas impulsadas por la gestión que asume la conducción del Ministerio de Seguridad de la Nación creado en el año 2011 y su continuidad incluyendo a la administración de la Ministra Patricia Bullrich perteneciente a la administración del Presidente Mauricio Macri. En la segunda parte del capítulo se analizan ciertos datos oficiales sobre la composición del cuerpo de oficiales según sexo, rango y acceso a puestos de mando y dirección desde el año 2011, cuando se crea el Ministerio de Seguridad de la Nación. Esta instancia constituyó un avance en la capacidad de intervención de los poderes políticos en la vida institucional de las fuerzas de seguridad federales, un momento de consolidación de la seguridad como problema de relevancia en la agenda de políticas públicas y el inicio de una etapa de mayor reconocimiento de la problemática de género como una de las prioridades de la primera gestión ministerial.

Puede anticiparse que el análisis de los datos estructurales entre los años 2011 y 2017 confirman las hipótesis vigentes en la literatura feminista sobre procesos de segregación horizontal, que dan cuenta de la manera en que se distribuyen los varones y las mujeres en diferentes ocupaciones y de segregación vertical que refieren a cómo se distribuyen, considerando las posiciones jerárquicas que ocupan. La segregación horizontal o vertical en cuerpos profesionales cerrados pertenecientes a la administración del Estado constituyen indicadores privilegiados de la desigualdad de género ya que otras dimensiones como la cantidad de horas trabajadas y el nivel de ingresos muestran un comportamiento rígido.

La distinción entre reconocimiento y redistribución que propone Nancy Fraser (2006 y 2009) resulta pertinente para analizar el proceso de integración de las mujeres a puestos de mando. En el marco de los debates sobre feminismo y neoliberalismo, globalización o post modernidad (Benbabib, 1992; Zaleuski, 2000; Butler, 1990, 1993 y 2004; Eisenstein, 2009) Nancy Fraser propone que la aceptación cultural de las ideas asociadas a la segunda ola feminista forzaría la incorporación de ciertas políticas de reconocimiento a la identidad de género sin consolidarse necesariamente en un proceso de ampliación representativa y redistributiva en el mercado de trabajo. El planteo de Fraser respecto de una concepción multidimensional de la justicia responde a la ambigüedad del vínculo entre feminismo

y neoliberalismo que se traduciría en la fragmentación de las demandas de justicia y en una progresiva diferenciación entre la ampliación del acceso al reconocimiento de las identidades de género, pero no necesariamente a un proceso de redistribución de ingresos.

Las mujeres forman parte de las fuerzas armadas y de seguridad desde etapas fundacionales, pero su incorporación no fue homogénea y fue resuelta en diferentes momentos en cada fuerza y muchas veces, dentro de una misma institución, el proceso de ingreso fue desigual entre escalafones de oficiales y suboficiales, compartiendo en todos los casos una representación numérica significativamente menor a la de sus pares varones. La integración de mujeres no sólo ha sido fragmentaria y poco planificada, sino que muchas veces fue aprovechada como un gesto de apertura institucional y como ejemplo del proceso de modernización y estrechamiento de los vínculos con la sociedad civil (Badaro; 2009). Precisamente, será materia de análisis posteriores los modos de apropiación y resignificación que hacen los sujetos de las pautas y cambios institucionales en sus trayectorias profesionales.

## PRIMERA PARTE

Si bien las políticas institucionales con perspectiva de género de mayor impacto se concentran en los últimos años, es importante ampliar el arco temporal hacia fines de la década del setenta para identificar tres momentos previos de incorporación de la temática de género, de distinta profundidad y amplitud. Se pueden identificar algunos acontecimientos que pautaron esa historia reciente de asimilación formal de las mujeres a la carrera profesional de la policía, en tanto acceso a la promoción de cargos jerárquicos según criterios formalmente establecidos. El primer momento es la apertura de la carrera de oficiales a las mujeres que se incorporan al cuerpo en el año 1979 en el escalafón de apoyo. Un área ad hoc, sin funciones propias más que las de asistencia y con menor capacidad de promover ascensos de carrera. De hecho, en esta primera etapa el personal femenino solo podía acceder al cargo de Oficial Ayudante<sup>1</sup>.

La creación del Ministerio de Seguridad de la Nación y la primera gestión que lo conduce implementan una serie de cambios en las condiciones de ingreso, en los mecanismos de ascenso de carrera, en el tipo de roles y funciones ejercidas, en el reconocimiento de la diversidad de género y en la institucionalización de mecanismos de protección contra la violencia de género y el acoso sexual. Este proceso de reformas se da en el marco del aumento de visibilidad que adquiere la temática de género en la sociedad civil particularmente sensibilizada a las demandas de reconocimiento.

1 El caso de Mabel Franco quien ingresa como integrante de la primera cohorte de aspirantes a oficiales de la PFA en el año 1978 hasta el año 2016 en el que se convierte en la primera mujer Comisario General nombrada Subjefe de la Policía Federal Argentina puede trazarse una trayectoria típica del proceso de incorporación de las mujeres a rangos jerárquicos de la institución.

La conducción del Ministerio de Seguridad de la Nación a cargo de Nilda Garré marcó una etapa de cambios que tuvieron entre sus objetivos generales democratizar el funcionamiento de las fuerzas de seguridad y aumentar el control de las instituciones políticas sobre las mismas. Las políticas de género ocuparon un espacio importante en el conjunto de reformas, como parte del impulso reformista del equipo de gestión que se hizo cargo del Ministerio y que ya contaba con cierta experiencia de trabajo en el Ministerio de Defensa de La Nación donde habían diseñado e implementado políticas similares.

La identificación de las fuerzas de seguridad como actor que está en la génesis de la problemática, dio lugar a que el estudio de las prácticas sociales al interior de su vida organizacional tuviera un gran crecimiento, particularmente en trabajos de tipo etnográficos. También adquirieron relevancia los debates e investigaciones sobre las reformas institucionales posibles orientadas a lo que se dio en llamar el “gobierno político de la seguridad” o el “paradigma de la seguridad democrática” (Saín, 2012; Ministerio de Seguridad de la Nación, 2011; Fiuza Casais, 2016).

Pese a la especificidad del objeto de estudio, es posible plantear el análisis de procesos de inserción y su comparación con otros campos laborales, rechazando la exotización extrema de la policía. (Frederic, et al. 2013)

Las particularidades propias en la definición del campo profesional policial deben articularse en este caso con la dimensión de género. El enfoque de las profesiones pertenecientes a sistemas cerrados, cuerpos o instituciones totales como el de las fuerzas de seguridad ha incorporado tradicionalmente las relaciones de género como una dimensión fuertemente condicionada por estructuras institucionales masculinizadas que impondrían a las mujeres un sistema de reglas formales a informales asimétricas entre varones y mujeres. Desde esta perspectiva, el desarrollo profesional de las mujeres en las fuerzas de seguridad conlleva un itinerario de des - feminización consecuente. La aceptación que recibe la definición del género que propone Scott (1986;186) en tanto *“elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias entre los sexos, en tanto forma primaria de relaciones significantes de poder”* radica en la importancia atribuida a la dimensión subjetiva y simbólica de la construcción de relaciones sociales de género. Los estudios etnográficos introducidos por Sabina Frederic (2008) fundamentalmente, Máximo Baradó (2009) Andrea Daverio (2009), Mariana Galvani (2015) y Sabrina Calandrón (2014) entre otros, desarrollados en nuestro país sobre las relaciones de género en las fuerzas de seguridad han sido aportes muy enriquecedores en este campo ya que recuperan la dimensión simbólica y subjetiva de los actores en su capacidad de reapropiarse y responder a los condicionantes estructurales reconociendo la capacidad de agencia de los actores.

La incorporación de mujeres en las fuerzas armadas y de seguridad fue un proceso poco planificado ligado a la democratización y a la búsqueda de una imagen más moderna y abierta de instituciones que eran objeto de fuertes cuestionamientos en la sociedad

civil. Esto fue resuelto en diferentes momentos en cada fuerza y muchas veces, dentro de una misma institución, el proceso de ingreso fue desigual entre escalafones de oficiales y suboficiales. En el caso de la Policía Federal Argentina la apertura a la incorporación de mujeres al cuerpo de oficiales fue implementada en el año 1982, en el marco del un gobierno de facto y con serias limitaciones en materia de derechos laborales y condiciones de ingreso y ascenso. Ese primer llamado no fue abierto a la ciudadanía sino que se formó íntegramente mujeres que ya pertenecían al cuerpo de suboficiales.

Si bien es cierto que las mujeres forman parte de las fuerzas armadas y de seguridad desde etapas fundacionales, el cambio que comienza a operarse en los últimos quince años se da en las condiciones de ingreso, en los mecanismos de ascenso de carrera, en el tipo de roles y funciones ejercidas y en la visibilidad que adquiere la temática de género tanto hacia el interior de la institución como hacia una sociedad civil particularmente sensibilizada a las demandas de igualdad. De allí que la incorporación de mujeres fuera objeto de estudios que intentaran delimitar continuidades y rupturas en la vida institucional.

Todas las fuerzas comparten un número significativamente menor de representación femenina. Incluso en países europeos, la incorporación de mujeres a posiciones de mando, continúa siendo un objetivo por cumplir. Estudios realizados en Gran Bretaña y los países centrales de Europa señalan que aún no hay evidencia empírica de la integración de mujeres a puestos de dirección (Laverick, 2012; Van Ewijk, 2012) ni de diversidad cultural o étnica. Es de notar que la mayoría de mujeres se ubica en los escalafones subalternos y que aún son pocas las que integran las posiciones jerárquicas. De todos modos pese a no superar una proporción del 25% en el cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina, en los últimos años se ha producido un aumento en la cantidad de mujeres que integran las fuerzas de seguridad y que han alcanzado rangos jerárquicos.

La investigación que aquí se presenta y de la cual se ofrecen ciertos datos estructurales sobre el proceso de inserción se basa en el estudio de las trayectorias profesionales de las oficiales, miembro de la PFA que alcanzaron posiciones jerárquicas hasta el año 2017. Se presentan un conjunto de datos oficiales sobre la composición de los cuerpos de oficiales de la policía desde el momento de creación del Ministerio de Seguridad de la Nación, entendiéndolo como un momento de consolidación institucional de la seguridad como problema de alta relevancia en el diseño de políticas públicas. La elección de este momento en la historia de la PFA se fundamenta en el carácter disruptivo que tuvo inicialmente la decisión de crear un organismo destinado a la gestión política de la seguridad y a la dirección de la institución policial.

## **CARACTERIZACIÓN DE LAS OFICIALES DEL CUERPO DE OFICIALES DE LA PFA**

Los estudios tradicionales sobre la inserción de mujeres en campos altamente masculinizados suelen hacer hincapié en los costos formales e informales que deben

pagar por insertarse y competir con sus pares masculinos o en los mecanismos formales e informales que reproducen relaciones de subordinación y dominación. Los datos cuantitativos que vamos a presentar de las fuerzas de seguridad federales en este trabajo tienden a confirmar estas hipótesis, sin negar el carácter ambivalente y productivo de las relaciones de sociales, ni las posibilidades de agencia que pueden movilizar procesos de cambio a nivel institucional. Efectivamente, uno de los rasgos más interesantes de esta problemática es que la incorporación de mayores contingentes de mujeres y los procesos de reforma con perspectiva de género pueden transformarse en una oportunidad para problematizar otras dimensiones de una institución y para implementar medidas y políticas que trasciendan este campo (Badaró, 2009).

En el año 2017 la Policía Federal Argentina estaba compuesta por 23.209<sup>2</sup> hombres y mujeres de los cuales solo 3.659 correspondían al cuerpo de oficiales, ordenados según una escala jerárquica similar a la de las Fuerzas Armadas. Entre ellos sólo 977 son mujeres.

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

La formación del Cadete tiene una duración de 3 (tres) años, el primero es con régimen de internado y los últimos dos con régimen de externado. Los cadetes al ingresar deben optar por una de las 4 especialidades, también denominados escalafones, que ofrece la Escuela: Seguridad, Bomberos, Comunicaciones y Seguridad especialidad Investigación Criminal. Si bien todos los Cadetes reciben una instrucción básica y necesaria para formar parte de la fuerza, cada uno de los Escalafones recibe un entrenamiento específico, motivo por el cual cumplen distintas funciones al egresar. A partir de la reforma estatutaria del año 2012 los cadetes egresan con título de pre-grado como Técnicos Universitarios.

La composición mayoritariamente masculina del cuerpo de oficiales es un rasgo

---

2 Cifras actualizadas posteriores al traspaso de personal implementado luego de la creación de la Policía de la Ciudad de Buenos Aires.

dominante históricamente y constituye una de las causas por las cuales se identifica al trabajo policial con una profesión masculinizada. Pero si toma como base el año 2012, un año después de la creación del Ministerio de Seguridad de la Nación, cuando la gestión de la ministro Nilda Garré comienza a diseñar un conjunto de medidas concretas tendientes a la mejora de las condiciones de ingreso y de trabajo del personal femenino en la PFA se observa un proceso no solo de aumento de las mujeres en la carrera de oficiales sino de acceso a posiciones jerárquicas; en el año 2012 representaban el 20,6% y en el 2017 alcanzan al 26,7%. La administración Kirchnerista tuvo un claro discurso reformista respecto de las fuerzas armadas y fuerzas de seguridad durante todas sus etapas de gobierno, si bien algunos autores identifican etapas más activas y otras más conservadoras<sup>3</sup>.

Año	Sexo		Total
	Mujer	Varón	
2012	20,6 (959)	79,4 (3.693)	100% (4.653)
2015	22% (1.058)	78% (3.755)	100% (4. 813)
2017	26,7% (977)	73,3% (2.682)	100% (3.659)

Cuadro Nro. 1: Composición según sexo del Cuerpo de Oficiales de la Policía Federal Argentina, años 2012, 2015 y 2017.

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

Entre las políticas de administración del personal que se implementaron, algunos fueron de carácter democratizador y muchas otras fueron especialmente compensatorias desde una perspectiva de género. A partir del informe y de las recomendaciones realizadas por el “Grupo de Trabajo para el Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en el ámbito de las Fuerzas Policiales y de Seguridad” en febrero de 2011 (Resolución 58/11), en julio del mismo año la gestión Garré emitió una Resolución en la cual se modificaron aspectos del ordenamiento estatutario que regulaba el ejercicio de los derechos humanos, sociales y laborales. En primer lugar, la administración del personal y las reglamentaciones de carrera interna establecían que quien quisiera ingresar a la escuela de cadetes en la PFA debía ser soltero/a sin hijos o viudo/a sin hijos, normativa que se eliminó. Una de las normas más criticadas por su carácter abusivo y autoritario establecía en cuanto a la formación de matrimonios de miembros de las fuerzas que “para contraer matrimonio el personal superior formulara la solicitud en nota por vía jerárquica a la Superintendencia de Personal, Instrucción y Derechos Humanos...” y que “el Jefe de la dependencia que revistara el peticionante

<sup>3</sup> Marcelo Sain distingue tres períodos (Sain, 2012) un primer momento “reformista”, con el nombramiento de Gustavo Beliz como Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, un segundo momento más conservador a partir del caso Blumberg y un tercer periodo, que se inicia en el año 2010 con la creación del Ministerio de Seguridad a cargo de Nilda Garré, que según el autor se limitó a medidas concretas de efecto muy limitado.



acompañará en todos los casos los datos de identidad de la persona con la que éste desea contraer enlace, sus padres y hermanos y otros miembros de su grupo familiar con los que pueda convivir” (conf. Art 260 Decreto N° 1866/83) requisito que fue eliminado.

En cuanto a medidas estrictamente orientada a los derechos de las mujeres, se estableció para las cuatro fuerzas federales, duplicar el horario de lactancia a dos horas diarias, exceptuar a las mujeres embarazadas del servicio de armas, de jornadas superiores a las seis horas y del trabajo nocturno. En cuanto al reclutamiento y formación del personal se autorizó el ingreso a carrera de las mujeres embarazadas o en período de lactancia (pudiendo rendir sólo los exámenes intelectuales) y se prohibió toda acción que impidiera el ingreso o permanencia de personas con hijos o en estado de preñez a los institutos de formación, reclutamiento y en los cursos de ascenso.

Estas reformas fueron acompañadas por otras iniciativas de gestión interna, una de las primeras fue la creación de Centros Integrales de Género en el ámbito de las direcciones de personal y de recursos humanos destinados a la orientación, asesoramiento y denuncia de acoso sexual o violencia laboral. Otra de las resoluciones relevantes que se adoptaron en ese momento fue la instrucción a las fuerzas de seguridad a respetar las identidades de género de personas travestis, transexuales y transgénero respetando el nombre y la identidad elegido por el/ella<sup>4</sup>. El mismo derecho asiste a toda persona ajena a las fuerzas, incluyendo detenciones.

Pese a la introducción de estas políticas y según un relevamiento realizado en el año 2012 por el Ministerio de Seguridad de la Nación a miembros de las cuatro fuerzas de seguridad<sup>5</sup>, era muy importante el desconocimiento de la posibilidad de que las mujeres con hijos, embarazadas o lactantes pudieran ingresar a los institutos de formación y reclutamiento (42,5%), siendo la PNA (49,7%) y la PFA (45,9%) las fuerzas que registraban mayor ignorancia sobre la normativa. El conocimiento de que ya no era necesaria la autorización o venia de un superior para contraer matrimonio se encontraba difundido en el personal encuestado (71,1%), no observándose diferencias significativas según el género del/la respondente. En las fuerzas, el personal se encontraba al tanto de esta normativa en forma homogénea (alrededor del 65%) a excepción de la Gendarmería donde el nivel de conocimiento se elevaba al 80,8%.

Si se analiza la composición según género del cuerpo de oficiales de la Policía Federal se destaca la asimetría entre varones y mujeres en todos los grados policiales, pero es especialmente abrumadora a partir de los comisarios. Pese a que la lectura de los datos es negativa en términos de igualdad de acceso a cargos jerárquicos, la comparación entre los años 2012 y 2015 señalaba un leve proceso de jerarquización de las mujeres particularmente en los rangos superiores, lo cual acompañaba el impulso de las políticas institucionales lanzadas en ese momento. Si se compara el acceso a puestos de decisión

4 Resolución 1811 del año 2011.

5 Las cuatro fuerzas federales están conformadas por la Policía Federal Argentina (PFA), la Gendarmería Nacional (GNA), la Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA) y la Prefectura Nacional (PNA).

de los varones ocupados en el año 2012, el 6,1% se desempeñaba en puestos directivos y el 2,3% en puestos de jefatura mientras el 12,5% de los varones integrantes del cuerpo de oficiales de la PFA había accedido al rango de Comisario o más, mientras que las mujeres tenían una presencia muy reducida que solo alcanzaba al 3,8% y 1,4% en el sector privado y al 2,4% en la PFA.

Por el contrario, la comparación con el año 2017, luego de implementado el pasaje de parte de la fuerza federal a la nueva Policía de la Ciudad de Buenos Aires, se retrae el proceso de posicionamiento de las mujeres en las posiciones más altas de la jerarquía policial. Si bien el personal comprendido en los cargos de Comisario General, Comisario Mayor y Comisario Inspector son poco representativos cuantitativamente, en términos simbólicos son las posiciones que mejor resguardan el destino de los funcionarios en un momento de cierta inestabilidad. El seguimiento temporal del proceso de inserción es indispensable para evaluar si el impulso inicial de igualación de género ha perdido fuerza en la cúpula de la pirámide de mando o si se trata de un reajuste coyuntural frente a un contexto de cambio de gestión política y reforma institucional.

Grado	2012		2015		2017	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Crio Gral		6 (100%)	1 (9,1%)	10 (90,9%)	2 (10,6%)	17 (89,4%)
Crio May	1 (8,8%)	11 (91,2%)	4 (8%)	46 (92%)	6 (8,8%)	62 (91,2%)
Crio Insp	2 (4,8%)	47 (95,2%)	11 (10,5%)	94 (89,5%)	7 (5,5%)	120 (94,5%)
Crio	21 (5%)	399 (95%)	29 (6,6%)	409 (93,4%)	31 (8,9%)	318 (91,1%)
Subcrio	59 (8,9%)	594 (91,1%)	87 (12,6%)	602 (87,4%)	86 (17,8%)	397 (82,2%)
Principal	161 (17,5%)	757 (82,5%)	251 (26,6%)	692 (73,4%)	197 (30,1%)	458 (69,9%)
Insp	289 (31,5%)	629 (68,5%)	208 (25,4%)	611 (74,6%)	186 (31%)	414 (69%)
Subinsp	211 (25,2%)	635 (74,8%)	188 (23,2%)	625 (76,8%)	187 (28,5%)	469 (71,5%)
Ayudante	215 (26%)	615 (74%)	279 (29,4%)	666 (70,4%)	275 (39,3%)	427 (60,7%)
Total	959 (20,6%)	3.693 (79,4%)	1.058 (22%)	3.755(78%)	977 (26,7%)	2682(73,3%)

Cuadro Nro. 2: Composición según género de los grados jerárquicos del cuerpo de oficiales de la Policía Federal Argentina, años 2012, 2015 y 2017.

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

La inserción en posiciones de dirección y mando dentro del cuerpo de oficiales es aún más ilustrativa respecto de la persistencia de diferencias de género, en los cargos



más altos como los de Director o Jefe las mujeres no llegan a ocupar ni el 20% de los puestos y en los más bajos, como 2do Jefe apenas lo han superado.

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

Cuadro Nro. 3: Distribución de funciones de mando y conducción según sexo pertenecientes al cuerpo de oficiales de la PFA años 2015 y 2017.

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

Todos los estudios sobre la problemática señalan que las mujeres han ocupado posiciones marginales en los puestos y funciones que más prestigio profesional concentran, especialmente aquellas del escalafón seguridad asociado a las tareas de mayor riesgo, pericia y conocimiento del comportamiento delictivo y el consecuente desempeño en la “calle”. Una temática propia de un análisis específico es la forma de reconocimiento de los saberes y competencias policiales necesarias para desempeñarse en los distintos puestos. A su vez, las formas de certificación o reconocimiento de los mismos y la distancia entre criterios formales e informales ponen de relieve las dificultades para definir y mensurar las capacidades, experiencias y conocimientos de la profesión. Analizar y debatir los criterios formales a informales de promoción y reclutamiento en la policía es uno de los objetivos relevantes de la temática.

Nación.

## CONCLUSIONES

A modo de síntesis del análisis de las reformas institucionales y de la composición de los cargos y posiciones jerárquicas entre los oficiales de la PFA en los últimos años se puede plantear un proceso de reconocimiento de las desigualdades de género especialmente en términos formales acompañado de una incipiente redistribución de posiciones jerárquicas y nulo avance en la capacidad de reconocimiento del colectivo de mujeres. aún presenta propiedades que se le atribuyen a instituciones masculinizadas donde la integración de las mujeres es un problema no resuelto. El impacto de las políticas de género implementadas en los últimos años ha tenido efectos desparejos, los datos de tipo cuantitativo señalan

que ha habido algunos avances en la promoción de grupos menores de mujeres a cargos jerárquicos, pero aún no se producido un proceso de integración de las mujeres en posiciones de mando de forma integral.

El desarrollo de los dispositivos de formación inicial y de formación continua, el reconocimiento de la formación profesional y el crecimiento y especialización de los institutos universitarios pertenecientes a las fuerzas policiales fue un proceso tardío que estuvo relacionado a su vez con la consolidación de las instituciones democráticas en nuestro país. Igual mención puede hacerse de la formalización de los criterios de reclutamiento y promoción de los oficiales de policía. En este contexto, un vacío en la profesión policial es la identificación de saberes y competencias adquiridas y las formas de certificación o reconocimiento de los mismos. Los saberes formales han sido tradicionalmente cuestionados dentro de la institución policial frente a los *saber ser* y *saber hacer* que ponen de relieve capacidades, experiencias y actitudes vinculadas con el manejo del peligro y los enfrentamientos, es decir el trabajo *en la calle* a diferencia del trabajo *de oficina*. Tradicionalmente las mujeres han ocupado un espacio marginal en los puestos y funciones que más prestigio profesional concentran, quedando relegadas a tareas de docencia, técnicas y administrativas en la mayoría de los casos.

## REFERENCIAS

Arteaga Botello, N. (2000): El trabajo de las mujeres policías. *Revista El Cotidiano*, volumen 16, Nro. 101 (pp. 74-83).

Badaró, Máximo (2009): *Militares o Ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Calandron, Sabrina (2014) *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense..* UNSAM Edita.

Casey, John y Mitchell, Margaret (2009) *Conducción y administración policiales*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Bourdieu, P. (1999): *La miseria del mundo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Calandrón, Sabrina (2013): Autoridad, género y moralidades en la configuración de la profesión policial: una etnografía en comisarías de la Provincia de Buenos Aires, Tesis de Doctorado en Antropología Social, Universidad Nacional de San Martín, Instituto de Altos Estudios Sociales. Buenos Aires.

Castro, Natalia (2017): “Los oficiales jefes de la provincia de Córdoba, Argentina. Representaciones en torno a la prevención del delito”. Ponencia presentada en el XXXI Congreso ALAS, Montevideo, Uruguay.

Daverio, Andrea (2009): “*Exploración en torno a la integración de las mujeres y las relaciones de género en las instituciones policiales*”. Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales Nro. 4. Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires.

Fiuza Casais, Pilar (2016): “El paradigma de la seguridad democrática: Un abordaje desde la historia del presente” en revista *Estado & Comunes*, Vol. 2 Nro. 3. (pp. 95 – 114) Instituto de Altos Estudios Nacionales, Quito.

- Fraser, Nancy (2009): El Feminismo, el Capitalismo y la Astucia de la Historia. *New Left Review* Nro 56.
- Fraser, N. y Honneth, A. (2006): “¿Redistribución o reconocimiento? Un debate político filosófico” Ed. Morata, Madrid.
- Frederic, Sabina, (2008): *Los usos de la fuerza pública. Debates sobre militares y policías en ciencias sociales de la democracia*. Universidad Nacional de General Sarmiento / Biblioteca Nacional Editores. Buenos Aires.
- Frederic, S; Galvani, M; Garriga Zucal, J. & Renoldi, B. (2013) *De armas llevar*. Universidad Nacional de La Plata Editor. Ciudad de La Plata
- Galeano, D. y Barreneche O. (2008): *Notas sobre las reformas policiales, siglos XIX y XX*, Cuadernos de Seguridad, Ministerio de Seguridad Interior, Buenos Aires.
- Galvani, Mariana; Ríos, Alina y Cañaverl, Lucía (2015): *Seguridad, policía y gobiernos locales: el Programa Integral de Seguridad Ciudadana*. Colección Becas de Investigación, CLACSO, Buenos Aires.
- Gomariz, Enrique y García Ana Isabel (2003): “Género y Seguridad Democrática” en Revista *Aportes Andinos*. Nro. 6: Movimientos sociales, políticas de seguridad y democracia. PADH-UASB (pp. 64-82) <http://www.uasb.edu.ec/padh>.
- Gunz, H. y Peiperl, M. (2008): *Handbook of Career Studies*. SAGE Publications – University of Toronto. Canadá.
- Hathazy, Paul (2010) Los cambios en la opacidad: accesibilidad y resistencias en el estudio de las organizaciones policiales como obstáculo y dato en *Estudiar la Policía. La mirada de las ciencias sociales sobre la institución policial*. (Sirimarcó coord.) Buenos Aires: Teseo.
- Instituto Universitario de la Policía Federal (2015): *II Autoevaluación Institucional 2007 – 2014*. <http://www.iupfa.edu.ar>
- Ministerio de Seguridad de la Nación (2011). *El modelo argentino de seguridad democrática*. [www.minseg.gob.ar](http://www.minseg.gob.ar)
- Natalia Federman y Victoria Meza coordinadoras (2012): *Género y Seguridad Ciudadana: en busca de la igualdad*. Ministerio de Seguridad de la Nación. Buenos Aires. [www.minseg.gob.ar](http://www.minseg.gob.ar)
- Panaia, Marta (2006): *Trayectorias de Ingenieros Tecnológicos. Graduados y alumnos en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Universidad Tecnológica Nacional, Regional Pacheco – Miño y Dávila Editores. Argentina.
- Panaia, Marta (2007): *Una revisión de la Sociología de las Profesiones desde la Teoría Tecnológica Crítica del Trabajo en Argentina*. CEPAL – Colección de Documentos de Proyecto. Santiago de Chile.
- Sautu, Ruth; Boniolo, Paula; Dalle, Pablo; Elbert, Rodolfo (2005): *Manual de Metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. Colección Campus Virtual. CLACSO. Buenos Aires.
- Poulantzas, N. (1983). Estado, poder y socialismo. México: Siglo XXI.
- Sain, Marcelo (2008): *El Leviathan azul. Política y policía en Argentina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Sain, M (2012): "Un paso adelante, dos pasos atrás. El kirchnerismo ante la cuestión policial", en *Delito y Sociedad*, Nro. 34, 2012.

Marcelo Sain y el gobierno de la seguridad. (2012, Abril 20) Plataforma para la Información de Políticas Públicas, Centro Universitario Prov. De Mendoza: <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulos/index/marcelo-sain-y-el-gobierno-de-la-seguridad>.

Scott, J. W. (1986), "Gender: a Useful Category of Historical Analysis", en *American Historical Review*. Nro 91. Pag 186.

Sennet, Richard (2000): *La corrosión del carácter*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002): *Bases de la investigación cualitativa*. Universidad de Antioquía. Colombia.

Taylor y Bodgam (1987): "*Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de los significados*". Buenos Aires: Ed. Paidós.

Vasilachis de Gialdino (coord.) (2006): *Estrategias de investigación Cualitativa*" Barcelona: Ed. Gedisa, Biblioteca de Educación.

Goren Nora y Trajtemberg David (2018): "Brecha salarial según género Una mirada desde las instituciones laborales". *Análisis* Nro 32. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Argentina.

Zalewski, Marysia (2000): *Feminism after Postmodernism. Theorising through Practice*. Routledge, New York. 2000.

## **SOBRE AS ORGANIZADORAS**

**BRUNA BEJARANO** - Bacharel em Ciências da Comunicação - Jornalismo (2012) e Bacharel em História da Arte (2018), ambos pela Florida International University (Miami) e Mestre em Educação para as Artes pela Florida University (Gainesville). Tem mais de 10 anos de experiência profissional como comunicadora de massa, apoiando e coordenando uma ampla variedade de atividades relacionadas à mídia e marketing em empresas como Baptist Health South Florida, Grupo KSG, GMG Marketing Company, Museu Rubell e Borboleta Music. É Diretora de Criação da Coffee Table Productions e Editora de Arte da Editora Artemis.

**VIVIANE CARVALHO MOCELLIN** - Mestre em Engenharia da Produção com ênfase em Recursos Humanos e Psicologia Organizacional pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Especialista em Gestão Industrial (UTFPR). Graduada em Psicologia (Universidade Internacional da Flórida), Direito (PUC-PR) e Letras Português-Inglês (UTPR). Atualmente, é sócia-administradora da empresa Mocellin Assessoria Pedagógica Ltda. e Editora Executiva da Editora Artemis.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acceso a la justicia 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 75, 77, 81, 82  
Agricultura familiar 128, 129  
Audience 1, 2, 6, 7, 14, 16, 19

### B

Biological determinism 3, 4

### C

Campanhas publicitárias 168, 174, 175, 179  
Casas de prostituição 95  
Conduta sanitária 95  
Copa do mundo de futebol feminino 2019 168  
Corpo feminino 95, 97, 98, 101, 103, 169  
Cultural industry 6

### D

Derecho 27, 29, 46, 49, 55, 64, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 77, 78, 79, 81, 82, 106, 122  
Derechos civiles y políticos 71  
Desigualdades de gênero 161  
Despatologização 83, 86, 89, 90, 92, 93, 94  
Diálogo 148, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 159, 191  
Dimensões sociais do esporte 168, 170, 180  
Direitos transgêneros 83  
Discurso informativo 21, 31

### E

Educación 30, 65, 66, 73, 104, 106, 127, 132, 134, 135, 137, 138, 140, 141, 142, 145, 148, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 158, 159, 160  
Educación no formal 148, 152, 153, 154, 155, 158, 159  
Empoderamento 161, 163, 164, 165, 167, 179, 180  
Empreendedorismo feminino 182, 183, 186, 198, 199  
Equality 3, 136  
Estructura agraria 129  
Extensão universitária 161

## F

Fuerzas de seguridad 115, 116, 118, 119, 120, 121, 122

Futebol feminino 168, 169, 170, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 179, 180

## G

Gender 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 45, 65, 82, 83, 93, 94, 115, 127, 136, 161, 162

Generación de conocimiento 135, 138

Género 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 46, 47, 50, 59, 64, 65, 66, 67, 72, 73, 74, 75, 77, 79, 80, 81, 82, 104, 105, 106, 108, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 154, 155, 157, 159

Gênero 2, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 102, 150, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 171, 180, 181, 185, 189

Gestão feminina 182, 188

## I

Igualdad de género 41, 42, 44, 46

Inequality 4, 7, 11, 45, 65, 82

Investigación aplicada 135, 138, 151

Invisibilización discursiva 21

## M

Marginalidad informativa 21

Medicina 83, 86, 87, 88, 89, 92, 93, 97, 98, 101, 102, 103, 169

Mujeres 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 104, 105, 106, 107, 109, 110, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 136, 137, 139, 140, 141, 144, 145, 146, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 158, 159, 160

Mujeres víctimas 30, 35, 65, 67, 77, 79

Mujer inmigrante 21, 23, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36

Mulheres 87, 88, 90, 97, 98, 102, 152, 153, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 177, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199

Mulheres empreendedoras 182, 183, 184, 186, 187, 188, 194, 195, 196, 198, 199

## P

Participación ciudadana 152, 154, 155, 156, 159

Performativity 1, 2, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 19  
Periodismo 104, 105, 106, 107, 109, 110, 111, 113, 114  
Periodistas 35, 36, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 112, 113  
Posiciones jerárquicas 115, 116, 119, 121, 124  
Práticas agroecológicas 161, 165  
Pueblos originarios 129, 133

## R

Regulation of bodies 8

## S

Saúde 83, 85, 86, 88, 89, 90, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 102, 165, 169, 170, 171, 191, 195, 196  
Sexual diversity 1, 2, 5, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19  
Social construction 3, 4  
Stereotypes 1, 2, 5, 7, 11, 136

## T

Television 1, 2, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20  
Toma de conciencia 23, 41, 59, 62, 81, 131, 148, 152, 153, 154, 155, 159  
Transgeneridade 83

## V

Vida en pareja 39, 47, 62  
Violencia de género 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 46, 59, 64, 66, 73, 79, 117, 141, 148, 151, 154  
Violencia familiar 39, 47, 48, 50, 54, 64, 66, 78, 82





**EDITORIA  
ARTEMIS  
2020**