

## HACER Y DESHACER EL GÉNERO EN EL TRABAJO POLICIAL\*

Janet CHAN  
Sally DORAN  
Christina MAREL

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Hacer género: ¿un marco conceptual para el cambio?* III. *Fuentes de los datos*. IV. *Hacer y deshacer el género en las labores policiales*. V. *Igualdad contra diferencia*. VI. *Conclusiones*. VII. *Referencias bibliográficas*.

### I. INTRODUCCIÓN

Gracias a la igualdad en oportunidades de empleo y a las políticas de acción afirmativa la proporción de oficiales de policía mujeres se ha incrementado sustancialmente en las democracias occidentales en años recientes;<sup>1</sup> sin embargo, hay estudios que muestran que, a pesar de los avances en materia de legislación y políticas públicas, las oficiales mujeres continúan enfrentando resistencia y obstáculos en su integración (Martin y Jurik, 1996/2006; Doran y Chan, 2003; Silvestri, 2003, 2007). Las fuentes de resistencia han sido rastreadas hasta diversos factores, incluyendo la naturaleza del trabajo policial,

---

\* El presente trabajo fue realizado con apoyo de la beca Australian Research Council Discovery Project Grant (DP0344753). Agradecemos a la policía de Nueva Gales del Sur (NSW) por habernos dado permiso para realizar esta investigación, así como a los agentes de policía que tomaron parte en el proyecto. En especial, extendemos nuestro agradecimiento a Raewyn Connell, Ros Diprose, tres revisores anónimos, Mary Bosworth y Jasmine Bruce, quienes comentaron borradores del presente artículo.

<sup>1</sup> El porcentaje de agentes mujeres de la policía de Australia se incrementó de 14% en 1996 a 23% en 2006 (Irving, 2009). En Inglaterra y Gales este porcentaje pasó de 16% en 1998 a 23% en 2007 (Ford, 2008, citado en Irving, 2009). Los datos de Estados Unidos sugieren un incremento mucho más modesto, de 9% en 1990 a 13% en 2001, según estadísticas de organizaciones con más de 100 oficiales jurados (National Center for Women & Policing, 2001).

la amenaza que representan las mujeres para la imagen de la policía, la identidad masculina y la cultura ocupacional dominada por varones que existe en la policía, mientras que los obstáculos para la integración están incrustados en la naturaleza generizada de las organizaciones policiales (Martin y Jurik, 1996/2006).

Chan, junto a Devery y Doran (2003), argumentan que la policía tradicional da por sentado el combate al crimen y la naturaleza coercitiva del trabajo policial, igualando este trabajo con la fisicalidad; esto, a su vez, conduce al supuesto de que el trabajo policial es, naturalmente, un trabajo para varones (Heidensohn, 1992; Appier, 1998; Crank, 1998). Así, el ser mujer tiene el potencial de acarrear un capital simbólico negativo al ámbito de la policía. El ingreso de las mujeres al trabajo policial también ha sido considerado como una amenaza contra la autoimagen de los agentes varones y a la imagen pública de la policía (Martin, 1980). La oposición a la integración de las mujeres a la policía refleja la lucha sobre el derecho a poseer el control de la ley y el orden, derecho que tradicionalmente se supone es propiedad de los varones (Heidensohn, 1992). La resistencia también se basa en el temor de que los ciudadanos puedan desafiar la autoridad de las agentes mujeres, lo que podría perjudicar la imagen pública de la policía (Martin, 1980).

Prokos y Padavic (2002) han afirmado que la masculinidad hegemónica es el “concepto definitorio central”<sup>2</sup> de la cultura policial de Estados Unidos. Al analizar el “programa oculto” de la escuela de policía de un condado rural de ese país encontraron que, a pesar de un programa formal en apariencia neutral al género, se enseñaba a los reclutas que “las mujeres son naturalmente muy diferentes de los varones” y, por tanto, era aceptable excluir, denigrar y objetivizar a las mujeres, así como ignorar a las mujeres en posición de autoridad (Prokos y Padavic, 2002: 454).

Siendo así que la cultura policial no es homogénea ni inmune al cambio (Chan, 1997; Chan *et al.*, 2003). El trabajo policial se lleva a cabo dentro de una organización generizada en donde “ventajas y desventajas, explotación y control, acción y emoción, sentido e identidad se modelan en términos de la distinción entre varón y mujer y masculino y femenino” (Acker,

---

<sup>2</sup> La masculinidad hegemónica quiere decir “aquel patrón de prácticas que permiten que continúe la dominación de los varones sobre las mujeres”; la hegemonía no se logra a través de la violencia, sino “por medio de la cultura, las instituciones y la persuasión” (Connell y Messerschmidt, 2005: 832). La masculinidad hegemónica supone la existencia de una jerarquía de masculinidades, incluyendo las masculinidades subordinadas de aquellos varones que no se ajustan a la imagen dominante del macho, así como la complicidad de la masculinidad de varones y mujeres que se someten a dicha jerarquía.

1990: 146). Tras revisar investigaciones de diversos países, Martin y Jurik (1996/2006) alegan que las políticas y prácticas de las organizaciones policiales, como lo son el reclutamiento y la selección, el adiestramiento y la adscripción, la evaluación del desempeño y los ascensos, hacen que el trabajo policial generizado funcione para desventaja de las mujeres. El estudio de Westmarland (2001) sobre el Reino Unido sugiere que, si bien el “despliegue diferenciado” no es un tema para el trabajo policial en operaciones de bajo nivel, las agentes mujeres están ausentes de los departamentos policiales de alto perfil, donde hay “carros, pistolas y caballos”. Conforme Connell (2006), “los patrones de las relaciones de género” dentro de una organización —es decir, su “régimen generizado” que abarca la división generizada del trabajo, las relaciones generizadas de poder, las emociones, las relaciones humanas, la cultura y símbolos generizados—, puede reproducir (o desviarse de) el más amplio “orden generizado” de la sociedad.

Al igual que la dominación masculina de la sociedad en su conjunto, la dominación del orden masculino en la policía no se considera arbitraria, pues la visión mítica de los policías como combatientes contra el crimen sirve para construir la percepción de que las diferencias biológicas conducen naturalmente a la división sexual del trabajo. Incluso cuando “el hombre varonil o la mujer femenina” (Bourdieu, 2001: 23) son artefactos sociales, tanto varones como mujeres están atrapados en él: las mujeres, o bien aceptan su inferioridad biológica, o se empeñan en sobreponerse a ésta, convirtiéndose en mujeres policía varoniles; mientras los varones emprenden conductas riesgosas, como persecuciones motorizadas a alta velocidad y beber en demasía para demostrar que “tienen huevos”. En consecuencia, la “lógica del sexismo” asocia la masculinidad con el peligroso trabajo externo de combatir al crimen, y a la femineidad con el trabajo seguro interno de dar servicio y resolver disputas (Martin, 1999). La “dominación simbólica” (Bourdieu, 2001) de la visión mítica significa que la masculinidad del “trabajo policial de verdad” es aceptada por varones y mujeres como obvio, tan natural como neutral.

La idea de que las oficiales mujeres no perciben esta dominación simbólica como dominación y que, por tanto, aceptan su premisa, no significa que se ha de culpar a las víctimas, sino que se debe emprender la inmensa tarea de revertir tal situación (Le Hir, 2000: 140). De manera semejante, la masculinidad hegemónica implica “el consentimiento y la participación de los grupos subordinados” (Connell y Messerschmidt, 2005: 841). Cabe preguntarse cómo es que se logra tal dominación. ¿Es que no hay manera de contrarrestarla o resistirla? El enfoque de “hacer género” de West y

Zimmerman (1987) ha sido adoptado por algunos estudiosos de cuestiones policiales (v. Martin y Jurik, 1996/2006; Doran y Chan, 2003) como la manera para visibilizar los procesos y mecanismos por medio de los cuales se cumple la naturaleza generizada del trabajo policial. Dentro de este enfoque no se considera al género como un atributo individual, sino como “una propiedad emergente de la práctica social”; se cumple en la interacción de unas personas con otras, dentro del contexto más amplio de las instituciones y estructuras de la sociedad, “conforme los individuos construyen sus identidades, al mismo tiempo reflejan, reproducen y a veces confrontan los arreglos sociales existentes (Martin y Jurik, 2006: 31, 50).

Entonces, el propósito de este trabajo es valorar la utilidad del “hacer género” como marco conceptual para comprender las cuestiones de género en el trabajo de la policía. Se sirve de datos tomados de un estudio longitudinal de cadetes de policía que fueron entrevistados durante los primeros dos años de su ingreso a la fuerza, y luego entre nueve y diez años después de dicho ingreso, para analizar cómo oficiales varones y mujeres en la mitad de sus carreras participan en “hacer el género” y el alcance en el cual las oficiales mujeres han logrado cambiar la manera en que construyen el género conforme adquieren mayor experiencia y alcanzan los rangos superiores de las organizaciones policiales. El artículo concluye con una valoración del marco conceptual de “hacer género” para poder comprender los prospectos de la igualdad de género en la policía.

## II. HACER GÉNERO:

### ¿UN MARCO CONCEPTUAL PARA EL CAMBIO?

La perspectiva referida a “hacer género” de West y Zimmerman se basa en la premisa de que es preciso distinguir entre tres conceptos: el sexo, la categoría sexual y el género. El sexo está determinado sobre “acuerdos sociales con respecto a criterios biológicos”; la categoría sexual se “establece y sostiene sobre despliegues requeridos por la sociedad, como el atuendo y el porte, con los que se proclama que una persona es varón o mujer”; mientras que género es “la actividad de manejar la conducta situada a la luz de los conceptos normativos de actitudes y actividades apropiadas para la categoría sexual de uno” (West y Zimmerman, 1987: 127). Hacer género significa “hacerse responsable” de la pertenencia a una cierta categoría sexual, es decir, de aquellas acciones que se realizan para ser caracterizadas como apropiadas o inapropiadas para ser un varón o una mujer. El trabajo de West y Zimmerman se basa en la etnometodología de Garfinkel, y tiene fuerte influencia del

estudio del caso de Agnes, una transexual cuya situación permite ver cómo se construye el género, construcción que la mayoría de las mujeres da por sentada.<sup>3</sup> En consecuencia, West y Zimmerman (1987: 140) argumentan que “el género no es lo que una persona es, sino lo que hace de manera recurrente, en interacción con otros”.

La utilidad del enfoque de “hacer género” ha sido revalorada en años recientes (v. Miller, 2002; Deustch, 2007; Jurik y Siemsen, 2009). Sus beneficios se resumen de la siguiente manera. En primer lugar, no descansan en la socialización como fuente de las diferencias entre varones y mujeres, sino que sugieren que tanto varones como mujeres construyen el género de una manera dinámica, relacional y continua (Miller, 2002; Vidal-Ortiz, 2009). Las personas no se encuentran atrapadas por un conjunto particular de normas que prevalecen en un periodo específico en el tiempo (Deustch, 2007). En segundo lugar, hacer género fue una “novedad conceptual” que respondió a la “parálisis teórica” entre lo micro y lo macro que se dio al interior de la teoría feminista a mediados de 1980 (Messerschmidt, 2009). No asume que todas las disparidades de género se originan en las diferencias estructurales entre varones y mujeres en términos del acceso al poder y a recursos. Tales diferencias “pueden ser mediadas a través de las interacciones sociales que siempre contienen el potencial para la resistencia” (Deutsch, 2007: 108). En tercer lugar, “hacer género” brinda un instrumento para defender el concepto fundamental del género como un sistema de desigualdad y opresión evitando que degenera en esencialismo (Connell, 2009). Revela cómo diversas masculinidades y femineidades son logros sociales que dependen del contexto social (Miller, 2002; Deutsch, 2007). “Hacer género” es un proyecto distinto, dependiendo del género, la edad, la ocupación y otros aspectos de la persona. Por último, al concentrarse en la construcción del género, este enfoque visibiliza cómo es que, “sin advertirlo, en su interacción con los varones las mujeres pueden contribuir a su propio silenciamiento” (Smith, 2009: 76), y ofrece una forma de pensar en cómo la naturaleza generizada de las instituciones puede ser transformada por medio de la agencia y de la interacción (Miller, 2002).

Este enfoque no carece de críticos. Daly (1997) resume las primeras reacciones ante el marco de “hacer género” y su subsecuente extensión a

---

<sup>3</sup> La dicotomía varón/mujer como categorización del sexo, las categorías sexuales y el género, puede estar sujeta a debate: entre los casos recientes más célebres cabe mencionar la controversia de 2009 acerca de la atleta olímpica sudafricana Caster Semenya, y la decisión de una australiana que en 2010 solicitó que su acta de nacimiento, en donde se especifica el sexo, dijera primero “no específico” o “no mencionado por el gobierno” (Gibson, 2010a, 2010b).

“hacer la diferencia” (West y Fenstermaker, 1995, 2002), que abarca “clase-raza-género” como una estructura opresiva. Mientras que académiques tales como Connell, Messerschmidt, Martín y Junk adaptan este marco conceptual para desarrollar sus análisis, otros se muestran escéptiques o cuidadosos ante la falta de atención que presta el marco referido a las estructuras de poder o a la materialidad del sexo. Si bien diversas teóricas critican varios aspectos del enfoque (v. Jurik y Siemsen, 2009), una de las críticas más notables atañe al abuso del “hacer género” por parte de les investigadorxs. Deutsch (2007: 108) argumenta que, predominantemente, el concepto ha sido utilizado para demostrar la estabilidad de las relaciones de género, más que los cambios en éstas: “[h]acer género se ha transformado en una teoría de la conformidad y la convencionalidad de género, aunque se trate de múltiples formas de convencionalidad”. Deutsch critica la definición de hacer género, alega que “involucrarse en cierta conducta bajo el riesgo de la valoración de género” (West y Zimmerman 2002: 13) no distingue entre las acciones que se conforman a las normas generizadas y aquellas que las resisten. Ello hace que sea difícil comprender cómo se puede cambiar la desigualdad de género.

Deutsch (2007) sugiere que debe haber un cambio tanto en la agenda de investigación como en su terminología. En términos de la investigación sugiere buscar variaciones históricas y societales en la desigualdad de género “para así comprender mejor las condiciones para favorecer el cambio” (2007: 113). Pide a les investigadorxs que se concentren en cómo las interacciones sociales pueden lograr el cambio y que se pregunten si es que ha habido alguno (o una repercusión negativa) con el paso del tiempo. Ella piensa que es importante reconocer que “el género, aunque siempre acecha desde el fondo, varía en cuanto a su protagonismo a lo largo de diversas situaciones (2007: 116). También se pregunta si la diferencia siempre significa desigualdad y, “si la diferencia puede y usualmente, de hecho, apoyar la opresión de género, ¿debería ser así?” (2007: 117).

Con relación a la terminología, Deutsch (2007: 122) quiere que se use la frase “deshacer el género”<sup>4</sup> para hacer referencia a “las interacciones sociales que reducen las diferencias de género”. Esto se asemeja a lo que Doran y Chan (2003) hicieron al diferenciar entre “hacer la igualdad de género” y “hacer la diferencia de género”. Risman (2009: 83) también apoya este foco en “deshacer el género”, argumentando que “la estructura de

---

<sup>4</sup> La primera en acuñar el término “deshacer el género” fue Butler (2004: 1), quien lo utilizó en relación con “los conceptos normativos restrictivos de la vida sexual y generizada”. Deutsch (2007: 123, n. 1) utiliza el término de manera más explícita; en realidad, no tenía conocimiento de que Butler lo hubiera utilizado hasta que su artículo fue revisado.

género no es estática” y “puede ser que las personas al mismo tiempo deshagan algunos aspectos del género y hagan otros”. En consecuencia, West y Zimmerman (2009: 117) son de distinto parecer, pues interpretan “deshacer el género” como “descartar o abandonar” el género, ignorando el hecho de que la responsabilidad por pertenecer a una categoría sexual se encuentra en el núcleo del concepto. Ciertamente, éste no es el sentido de “deshacer el género” que Deutsch (2007) había propuesto, esto es, el involucramiento en interacciones sociales que resiste las normas generizadas o que reducen las diferencias de género, en vez de reproducirlo. Deshacer el género va en consonancia con la observación de Connell (2009: 109) cuando dice que “la oposición a la jerarquía generizada” que exige la “agencia colectiva” de las mujeres “puede modificar las condiciones de responsabilidad de las acciones individuales”. También, es congruente con “el debilitamiento de la responsabilidad” que West y Zimmerman vieron como posible con cambios legislativos tales como la Enmienda de Igualdad de Derechos de Estados Unidos. Este renovado interés en “hacer género” presenta un nuevo desafío para la investigación sobre las mujeres en la policía, que examinaremos en este artículo.

### III. FUENTES DE LOS DATOS

La organización y métodos de la investigación original se discuten a detalle en Chan *et al.* (2003: c. 2). La policía de Nueva Gales del Sur (NSW) es la más grande y más antigua de Australia, con 14 mil oficiales jurados que atienden a una población de siete millones. En la década transcurrida entre el comienzo del estudio original y el de seguimiento, hubo cambios organizacionales de gran magnitud luego de que una Comisión Real encontrara corrupción “sistémica” en la policía (v. Chan y Dixon, 2007). Respecto de las mujeres en la policía, fueron promulgadas leyes como la NSW Anti-Discrimination Act 1977 y la legislación federal Sex Discrimination Act de 1984, las cuales prohíben la discriminación laboral con base en el sexo, el embarazo y el estado civil, así como el acoso sexual. A partir de mediados de la década de 1980 la policía de NSW vio un incremento en el número de reclutas femeninas (Chan, 1997). La proporción de mujeres juradas como oficiales en la policía de NSW se incrementó de menos de 2% en la década de 1970, hasta cerca de 11% para finales de los 1990 (Sutton, 1992) y 26% para 2006 (Ronalds, 2006).

De acuerdo con una encuesta de 2005, la policía de NSW puso en marcha ciertas políticas profamilia, como la licencia de maternidad, la licencia

de cuidador, la media jornada laboral, los horarios flexibles y el trabajo compartido, así como políticas para el embarazo y el trabajo desde casa (Police Federation of Australia, 2005). Pero a pesar de estas políticas, en 2006 una investigación de la policía de NSW reveló varios incidentes serios de acoso sexual por parte de oficiales varones, así como evidencias de discriminación sexual en forma de: “(a) oposición a que las mujeres trabajen *part-time* luego de tomar una licencia de maternidad, (b) actitudes hacia las mujeres en general, [y] (c) actitudes denigrantes y negativas hacia las mujeres policía creando barreras importantes para la promoción de las mujeres y el acceso a puestos en la reserva” (Ronalds, 2006: 22-3).

El estudio de 1995-1997 implicó el uso de cuestionarios, entrevistas, observación de los participantes y análisis documental. Se repartieron cuestionarios (a 150 reclutas de la generación seleccionada) y se realizaron entrevistas (a la mitad de la generación) en cuatro momentos: durante la primera semana de los reclutas en la escuela de policía, después, 6, 18 y 24 meses más tarde. El estudio de seguimiento fue realizado entre 2004 y 2005, usando cuestionarios enviados por correo (Encuesta 5) y entrevistas personales (Ronda 5). De los 150 reclutas tan sólo 118 seguían trabajando en la policía en 2005; todos fueron invitados a participar en el estudio. Recibieron como respuesta un total de 42 cuestionarios y se condujeron 44 entrevistas cara a cara. La tasa de respuesta fue 34 y 36%, respectivamente.

A pesar de la baja tasa de respuesta las muestras obtenidas a partir de la encuesta y la entrevista fueron bastante similares a la población en el resto de la cohorte en términos de género, rango, deberes y ubicación actual (v. Chan y Doran, 2009). Las mujeres reclutas conforman cerca de un tercio de la cohorte original; había muy pocos reclutas no anglos en la muestra (menos del 10%). Entre las oficiales mujeres que permanecían en la policía, 9 de cada 10 había ascendido al rango de sargento u oficial primero.<sup>5</sup> También se encontró un alto grado de satisfacción laboral, pues el 100% de las mujeres que respondieron la Encuesta 5 expresaron satisfacción con la carrera elegida, en comparación con 76% de los varones.

El siguiente análisis se basa en datos tomados de entrevistas semiestructuradas realizadas entre mujeres reclutas a quienes se les preguntó (entre una docena de preguntas diferentes) si pensaban que su experiencia había

---

<sup>5</sup> Ello es congruente con la tendencia nacional (Irving, 2009), que revela que la proporción de sargentos/primeros sargentos mujeres se incrementó de 4% a 11% entre 1991 y 2006, mientras que la proporción de oficiales comisionados mujeres pasó de 2% a 8%. Aunque las diferencias generizadas entre rangos todavía son nítidas (84% de los oficiales de más alto rango son varones), parece ser que las mujeres llegan más pronto al rango de inspector: en promedio 13 años para las mujeres, en comparación con 15 años para los varones.



sido diferente a causa de ser mujeres.<sup>6</sup> Esta pregunta se hizo en la Ronda 2 y se repitió en las Rondas 3, 4 y 5.<sup>7</sup> Además, 18 varones fueron entrevistados en el estudio de seguimiento para que dieran su opinión sobre cuestiones de género en la policía.<sup>8</sup> Cuando las cuestiones de género surgieron espontáneamente durante la entrevista, las respuestas también fueron tomadas en cuenta para el análisis. Se admite que los relatos y opiniones de los entrevistados sobre cuestiones de género son parte de una “actuación” frente a las investigadoras y que podrían tener una actuación diferente ante otras personas; no obstante, estos relatos son un aspecto del hacer género, pues los entrevistados “actúan a sabiendas de que serán juzgados de acuerdo con lo que se considera la conducta apropiada para un varón o una mujer” (Deutsch, 2007: 106 y 107).

#### IV. HACER Y DESHACER EL GÉNERO EN LAS LABORES POLICIALES

Los resultados del estudio fueron analizados en dos sentidos:<sup>9</sup> de forma transversal entre varones y mujeres que respondieron a la Encuesta 5, y en corte longitudinal para las mujeres que respondieron las cinco encuestas. Al principio, buscamos clasificar las respuestas en dos categorías mutuamente excluyentes (hacer género y deshacer género), pero pronto emergió un tercer grupo, al cual decidimos etiquetar como “hacer y deshacer género”.<sup>10</sup> Los tres grupos son:

<sup>6</sup> La pregunta se plantea en términos de igualdad de trato más que de diferencias entre policías varones y mujeres. Sin embargo, la diferencia es lo que fue señalado por las mujeres sin que se les instara a ello. En cambio, Rabe-Hemp (2009) específicamente solicitó a las mujeres policía que le dieran su percepción de las diferencias con respecto a los varones: muy pocas de las entrevistadas se resistían a la idea de que las oficiales mujeres aportan habilidades únicas al trabajo policial.

<sup>7</sup> La pregunta se planteó de modo ligeramente diferente en la Ronda 5: “¿Cómo ha sido ser una mujer que trabaja para la policía?”. Las entrevistadas tuvieron oportunidad de responder en lo general para después contestar a detalle si creían que había habido un trato diferenciado en cuanto a asignación de tareas, grado de protección y cosas por el estilo.

<sup>8</sup> Sólo a 18 de los 29 encuestados varones se les hicieron preguntas sobre género, idea que sugirió Doran al cabo de algunas entrevistas.

<sup>9</sup> Dado el corto número de entrevistas y la naturaleza autoseleccionada de la muestra, estos resultados son indicativos de los patrones de respuesta en esta cohorte y no para la tendencia general.

<sup>10</sup> Las tres autoras clasificaron las entrevistas de forma independiente: las diferencias entre códigos se resolvieron mediante discusiones y aclaraciones sobre el significado de las categorías. Se reconoce que no fue fácil clasificar algunas entrevistas y que siempre hubo la posibilidad de que ciertos entrevistados varones procedieran con cautela al responder al no

- 1) *Hacer género*, en el cual los encuestados refuerzan el concepto de que oficiales mujeres y varones son diferentes y, por tanto, deben recibir un trato diferente.
- 2) *Deshacer género*, en el cual los encuestados contrarrestaron o se opusieron a un trato discriminatorio debido al género.
- 3) *Hacer y deshacer género*, en el cual los encuestados dijeron que las mujeres eran diferentes, pero querían que las oficiales mujeres recibieran un trato igualitario *sin tomar en cuenta las diferencias*.

### 1. Análisis cruzado: oficiales varones y mujeres a media carrera

El análisis transversal (ver tabla 1) muestra que cerca de 10 oficiales a media carrera *hacían género* de manera primordial. Dos varones y cinco mujeres estaban *deshaciendo el género*, en el sentido de que abogaban por la igualdad de género, mientras que tres varones y cuatro mujeres estaban *haciendo y deshaciendo género*, pues discutían las diferencias de género, pero querían que las mujeres recibieran un trato igual a pesar de las diferencias.

TABLA 1  
RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS SOBRE GÉNERO  
POR SEXO DEL ENTREVISTADO (RONDA 5)

<i>Hacer género</i>	<i>Deshacer género</i>	<i>Hacer y deshacer género</i>	<i>S/R</i>	<i>Total</i>
Varones 8 (44%)	2 (11%)	3 (17%)	5 (28%)	18
Mujeres 6 (40%)	5 (33%)	4 (27%)	0 (0%)	15
Total 14 (42%)	6 (18%)	7 (21%)	6 (18%)	33

#### A. *Hacer género*

Los entrevistados de este grupo (ocho varones y seis mujeres) consideraron que las mujeres son esencialmente diferentes y que no deben realizar el mismo trabajo policial que los varones. Los oficiales varones

---

querer pasar por sexistas ante una entrevistadora mujer. Cinco de las entrevistas con oficiales varones fueron clasificadas como “no aplica” porque el entrevistado no expresó opiniones claras sobre la igualdad o las diferencias de género.

de este grupo expresaron con claridad la opinión de que, en general, las mujeres no son adecuadas para el trabajo policial. Les preocupaba el tener que proteger a las oficiales mujeres en situaciones violentas y las consideraban como una carga y una distracción. Si bien reconocieron que, por lo general, las mujeres agregan algo positivo a la policía, pensaban que la mayoría de ellas “no pueden físicamente con el trabajo” y no se les debe asignar “tareas en el frente policial” porque ser policía “no es un trabajo para mujeres”; las mujeres tienen su “lugar” en la organización, por ejemplo, atendiendo a mujeres víctimas del crimen. Las oficiales mujeres de este grupo tenían opiniones parecidas: no estaban a favor de que dos mujeres pertenecieran al mismo equipo por razones de seguridad. Nótese que había una divergencia en el énfasis que ponían los entrevistados del grupo, según fueran varones o mujeres. Si bien a ambos les preocupaba que las mujeres —por lo general— no son tan fuertes físicamente como los varones, las oficiales mujeres tendían a concebir que esas diferencias conformaban la base de estrategias policiales más positivas, tomando en consideración la complementariedad de las habilidades. En cambio, los varones las concebían más como la razón para estrategias negativas, como es el caso de la segregación de tareas. A nivel más sutil, los oficiales del grupo, ya varones, ya mujeres, estaban haciendo género en lo relacionado a los chistes sexistas: los oficiales varones conscientemente hacían género al contar esta clase de chistes, mientras que las oficiales mujeres inconscientemente hacían lo mismo al pasar por alto esos chistes o reírse en vez de ofenderse.

### B. *Deshacer género*

Las cinco oficiales mujeres de este grupo querían ser tratadas de forma igual a los oficiales de policía; no querían que sus colegas varones las protegieran en situaciones volátiles. Por lo demás, reconocían que el trabajo policial puede ser duro y que las mujeres tienen que estar preparadas para “ensuciarse las manos”. Conforme ganaban experiencia y antigüedad estas oficiales de policía mujeres sentían que ya no debían demostrar nada al actuar con dureza ni que fuera necesario esforzarse el doble para construir una reputación. En este grupo nada más había dos oficiales varones y los dos dijeron que el género no era un tema para el trabajo policial. Los oficiales, ya varones, ya mujeres, subrayaron que la fuerza física no es cuestión de género, pues los varones no necesariamente son más fuertes. Para los oficiales de este grupo la igualdad de trato estaba claramente establecida en

los requisitos del trabajo; las diferencias individuales de género eran irrelevantes. Como lo dijo una oficial de policía mujer, “[n]o te contratan como oficial de policía mujer, sino como oficial de policía, así que debes sujetarte a las mismas reglas y regulaciones y tener las mismas obligaciones”.

### C. *Hacer y deshacer género*

Les entrevistades de este grupo (tres varones y cuatro mujeres) creían que los varones y las mujeres debían ser tratados de la misma manera, y también creían que los oficiales varones y mujeres aportan diversas cualidades al trabajo de policía. Incluso cuando aceptaban las diferencias de género, algunas oficiales mujeres debían luchar continuamente en contra del trato diferenciado. Una primera oficial mujer expresó su frustración por no ser tomada en serio como alguien capaz de manejar los enfrentamientos físicos; le tuvo que decir a un oficial varón que no llamara a otra patrulla para que los auxiliara nada más porque acudieron al llamado dos oficiales mujeres. En otra ocasión, tuvo que decirle a un colega varón que “dejara de hablar en ese mismo instante” y amenazó con reportarlo, pues sus comentarios le parecieron “sumamente ofensivos”. Muchas oficiales mujeres sentían que sus licencias de embarazo y maternidad tuvieron un impacto negativo en sus carreras; algunas sintieron falta de apoyo por parte de la organización policial mientras estuvieron embarazadas. Una primera oficial dijo que las actitudes de sus colegas oficiales hacia ella cambiaron drásticamente: “cuando quedé embarazada, no pensaban que tuviera un cerebro”. Para los oficiales de este grupo las mujeres en la policía eran un activo muy importante y brindan a la policía un rango de respuesta más amplio en cualquier situación. Las oficiales mujeres de este grupo abrazaron las diferencias de género y señalaron los beneficios de que ambos sexos conformen una sociedad. De alguna forma, ellas también desafían la *doxa* tradicional de la policía al pensar que una buena labor no depende de la fisicalidad, y que las mujeres tienen mucho que ofrecer por la forma en la que reaccionan y manejan situaciones.

## 2. *Análisis longitudinal de las entrevistas con oficiales mujeres*

Los resultados longitudinales (tabla 2 y gráfica) muestran las cantidades (y proporciones) de entrevistadas mujeres que hacen género, mostrando

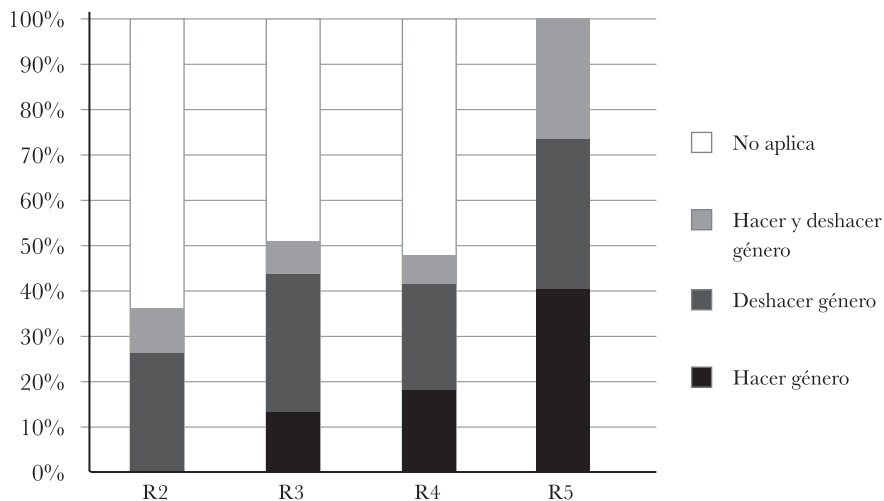
que se incrementan con el paso del tiempo. Entre las reclutas mujeres de la Ronda 2, ninguna estaba involucrada en hacer género; en general, las entrevistadas opinaron que las mujeres debían recibir un trato igual. En los 18 meses siguientes una creciente proporción de mujeres comenzó a aceptar un trato diferenciado. Para la Ronda 5 la proporción de mujeres que hacían género y las del tercer grupo (hacer y deshacer género) se había incrementado sustancialmente, mientras que la de quienes deshacían género no tuvo grandes cambios con el paso de los años. A grandes rasgos, la tabla que surgió muestra un creciente reconocimiento de las diferencias de género.

TABLA 2  
 RESPUESTA FEMENINA A LAS CUESTIONES DE GÉNERO  
 (RONDAS 2 A 5)<sup>11</sup>

	<i>R2 (6 meses)</i>	<i>R3 (12 meses)</i>	<i>R4 (24 meses)</i>	<i>R5 (9-10 años)</i>
Hacer género	0 (0%)	2 (13%)	3 (18%)	6 (40%)
Deshacer género	5 (25%)	5 (31%)	4 (24%)	5 (33%)
Hacer y deshacer género	2 (10%)	1 (6%)	1 (6%)	4 (27%)
No aplica	13 (65%)	8 (50%)	9 (53%)	0 (0%)
Total	20	16	17	15

<sup>11</sup> Nótese que de las quince entrevistas de la Ronda 5 siete no fueron entrevistadas en rondas anteriores.

GRÁFICA  
RESPUESTA FEMENINA A LAS CUESTIONES DE GÉNERO  
(RONDAS 2 A 5)



Nótese que de las 15 entrevistas de la ronda 5, siete no fueron entrevistadas en rondas anteriores.

Los cambios en las personas entrevistadas pueden ser identificados al comparar las primeras entrevistas contra la última (ver tabla 3). En las ocho mujeres entrevistadas que pudimos rastrear el patrón de cambio era congruente con la tendencia que muestra la gráfica: hubo una mayor tendencia a reconocer las diferencias de género con el paso del tiempo; para la Ronda 5 nada más una entrevistada deshacía el género. En términos de cambios personales, dos oficiales mujeres pasaron de hacer género a deshacerlo (B y C); una de deshacerlo a hacerlo y deshacerlo (D); una (A) de hacer género a hacerlo y deshacerlo; una de hacer y deshacer género a hacer género (E), mientras que tres (E, G y H) pasaron de “no aplica” a alguna de las tres categorías. Las historias de estas ocho mujeres policía nos permiten penetrar en la complejidad de las construcciones generizadas en el trabajo policial.

#### A. Observación general

Cuando estas ocho mujeres ingresaron a las fuerzas policiales rondaban los 20 años, eran solteras (salvo una de ellas), habían terminado la educa-

ción preuniversitaria o contaban con ciertos estudios universitarios y habían realizado trabajos de oficina o en el sector de servicios. La mayoría había querido ser policía desde temprana edad. Cuatro tenían familiares, parientes o novios que fueron policías. Si bien eran conscientes de que ingresaban a una ocupación dominada por varones, las cuestiones de género no figuraron de manera notable en las primeras entrevistas, incluso cuando el entrevistador las instaba a hablar de ellas. Esta falta de interés en cuestiones de género se debió, en parte, al hecho de que los reclutas, tanto varones como mujeres, pasan los primeros dos años casi por entero preocupados con la misión de ser aceptados como oficiales de policía (Chan *et al.*, 2003).

TABLA 3  
 CAMBIOS EN OCHO ENTREVISTAS LONGITUDINALES  
 CON OFICIALES MUJERES A TRAVÉS DEL TIEMPO  
 (RONDA 5)

<i>Respuesta inicial</i>	<i>Hacer género</i>	<i>Deshacer género</i>	<i>Hacer y deshacer género</i>	<i>Total inicial</i>
Hacer género			A*	1
Deshacer género	B, C		D	3
Hacer y deshacer género	E			1
No aplica	F	G	H	3
Total en la Ronda 5	4	1	3	8

\* Las letras indican los casos individuales.

Para reclutas que recién ingresan “hacer policía” (o construir una identidad como oficiales de policía) casi siempre tomaba precedencia sobre “hacer o deshacer género”, a menos que, como en una carrera de obstáculos, se percibiera que algunas reclutas mujeres podían obtener una ventaja injusta al ser aceptadas en la profesión teniendo que pasar un examen menos exigente. Construir la identidad como oficiales de policía significa que las reclutas mujeres tenían que soslayar las diferencias de género en las primeras entrevistas; sus relatos subrayaron la experiencia común (“estamos en el mismo barco”), así como la camaradería con otras reclutas y oficiales de policía.

Al continuar con el proyecto de convertirse en oficialxs de policía, les reclutas, tanto varones como mujeres, cada vez se interesaban más en “hacer la diferencia” entre policías y no policías; la mentalidad “nosotres contra ellos” se aplicaba no sólo a los criminales, sino a la ciudadanía desagradecida, a las víctimas indolentes, al “patético” sistema de justicia y, más adelante, a los medios de comunicación y a la Real Comisión que, según su parecer, se referían con sensacionalismo a la mala conducta en la policía. Al ir creando su identidad como policías les reclutas también construían una diferencia entre la policía operativa y la administrativa, a la cual criticaban por estar distante y no ponerse del lado de la tropa cuando se llegaban a presentar quejas en su contra. Algunas reclutas mujeres se diferenciaban a sí mismas de otras mujeres, a quienes consideraban perezosas o incompetentes, o bien, que querían un trato especial debido a su falta de aptitudes físicas.

No obstante, para la quinta entrevista “hacer policía” ya no era la cuestión primordial, pues las oficiales mujeres ya habían demostrado su competencia como oficiales de policía y casi todas habían sido ascendidas a un rango superior. Cuatro de las ocho mujeres policía estaban casadas y tenían uno o dos hijos, y dos de ellas estaban trabajando medio tiempo después de haber gozado de licencia de maternidad. Con excepción de una,<sup>12</sup> se sentían más relajadas al discutir las diferencias de género, y algunas de ellas estaban menos preocupadas por el trato diferencial a las mujeres policía. Entre las oficiales mujeres de media carrera el hacer o deshacer género no seguía ningún patrón general; en cambio, al parecer dependía de las situaciones de vida y del trabajo de los oficiales. Por cuestiones de espacio no se ofrece una descripción a detalle de las historias de estas ocho oficiales mujeres. Así pues, hemos seleccionado dos casos<sup>13</sup> para ilustrar cómo, en diversas etapas de su carrera, las circunstancias individuales pueden haber influido sobre la construcción de género.

#### *a. Caso B: Brenda, de hacer género a deshacer género*

Desde los 15 o 16 años Brenda quería ser policía, pensaba que el trabajo policial era “una de las mayores responsabilidades que puedes tener”, y no le preocupaba gran cosa ser una mujer en la policía; dijo que la organización policial había cambiado “un montón” y que “ahora es algo más fácil

---

<sup>12</sup> El único oficial que deshacía género para la quinta entrevista era el que no fue ascendido a un rango superior.

<sup>13</sup> Se usaron seudónimos y se cambiaron algunos detalles para proteger la identidad de las oficiales.



ser mujer”. Brenda contaba con un fuerte sentido de la ética laboral, disciplina y profesionalismo; se sentía muy a disgusto con sus compañeras mujeres que “jugaban con el hecho de ser mujeres para zafarse de las cosas o para conseguirlas”, pues desde su punto de vista, “en este trabajo no cuenta el ser mujer o varón para ser policía... Se trata de ser iguales”. Después de un año de experiencia en prácticas de campo y operativos policiales, Brenda dijo que, si bien el trabajo todavía le encantaba, estaba muy consciente de sus limitaciones y ambigüedades. Sus opiniones sobre la policía habían cambiado drásticamente: “[e]s un desastre. No hay dirección en ningún lado”; en esa época la policía de NSW estaba sufriendo fuertes cambios a causa de la Real Comisión. Seis meses después las opiniones de Brenda se habían vuelto todavía menos positivas: “[p]ensé que la ciudadanía me iba a respetar más”, y sentía que ella había cambiado mucho a resultas de su empleo: “[m]e hice más dura. Soy más cínica. Ya perdí la paciencia, en especial con todos esos borrachos y drogadictos”.

Para cuando se entrevistó en la Ronda 5, Brenda había sido ascendida a oficial primero, una posición con responsabilidades de supervisión y adiestramiento; estaba casada, con dos hijos y había sido asignada a una zona metropolitana de clase obrera. Bien pronto admitió que sus propias perspectivas sobre las mujeres en la policía habían cambiado con los años:

Al principio, yo era joven y tonta, pensaba que éramos todos iguales, que yo podía hacer el mismo trabajo que cualquier tipo, pero después te das cuenta y empiezas a pensar que es mejor que no te toque turno con otras dos chavas, y así se lo digo a mi supervisor, porque los hombres son más fuertes... Por aquí hay mucha gente de las islas del Pacífico, y son monos muy grandotes, y si de por sí me cuesta trabajo sujetar a un muchacho, pues con estos hombretones no puedo ni tan siquiera ponerles las esposas.

La renuencia de Brenda a trabajar con mujeres también estaba motivada por la creencia de que muchas de las mujeres policías de la estación eran incompetentes: “[m]e parecía de veras vergonzoso ser mujer en un lugar como éste. No hay muchas mujeres, pero las que están hay que darlas por perdidas, de tan incompetentes y flojas. Ya sabes, están todas pintadas y arregladas y todo eso, y pretenden que los hombres les hagan todo el trabajo, con nada más hacerles ojitos”. Brenda no se oponía a que los oficiales varones protegieran a las oficiales mujeres; lo consideraba como un oficial dando apoyo a su colega que lo necesitaba, y tampoco le importaban los chistes sexistas de los oficiales varones: “[s]on cuates bastante buenos, y si algo es realmente ofensivo, un chiste de verdad colorado, no lo van a decir

enfrente de una mujer. Nadie dice peladeces feas en frente de las chicas, porque son buenos cuates”.

Su necesidad de seguridad estaba relacionada con que era mamá, se dio cuenta de que, al tener hijos, se volvió mucho más cauta en el trabajo: “[n]o me parece que haya mucha diferencia entre valentía y estupidez. Ahora que tengo hijos, lo veo todo muy diferente, y no me voy a meter de cabeza en [una situación donde mi vida peligre]. Antes nada me daba miedo”.

Creía que las mujeres policía tenían cierta ventaja en algunas situaciones y pensaba que eso era una diferencia fundamental entre varones y mujeres, no entre oficiales de policía varones y mujeres; mientras que las mujeres trataban de manejar las situaciones difíciles con calma y sensibilidad “la mayoría de los hombres quiere meterse a echar a andar la testosterona para resolver las cosas”.

Para la quinta entrevista Brenda reveló por primera vez que era de descendencia aborígen —aunque ese hecho no era visible—, “nada más lo saben un par de personas por aquí”. Dijo que “no se calló por decisión, sino porque nadie me preguntó”; sin embargo, admitió que no le dijo a mucha gente “porque, si lo dices, no llegas muy lejos en el trabajo”. En la etapa temprana de su carrera se sintió realmente escandalizada por los chistes racistas y el trato grosero de algunos oficiales hacia las personas que no hablan inglés; pensaba que los chistes de aborígenes que escuchó decir a los policías eran más ofensivos que los chistes de mujeres, porque “están hablando de cosas que básicamente ignoran por completo”. Quedó claro que la condición aborígen de Brenda era una cuestión difícil para ella dentro de sus labores como policía, en especial cuando la despachaban a lugares de la ciudad donde se desataban desórdenes; dijo sentirse “avergonzada” y “entristecida” por la “horrible conducta” de algunas de las personas de descendencia aborígen con quienes se llegó a topar.

#### *b. Caso E: Elizabet, de hacer y deshacer género a hacer género*

Elizabeth decidió dejar la universidad para incorporarse a la policía cuando tenía 20 años. La policía le atrajo debido a su variedad, fisicalidad y a la oportunidad para trabajar con la gente. Ella nunca sintió que en la escuela de policía se le diera un trato diferente como mujer; sin embargo, criticaba a otras reclutas mujeres que “ahí la llevaban” aunque no cumplieran con los requisitos, pensando que “eso pone en riesgo la opinión que se tiene acerca de una mujer policía”. Desde su punto de vista, las reclutas mujeres lo hacían bien en lo académico, pero no así en lo físico. Después de su en-

trenamiento de campo, Elizabeth dijo ya no estar tan entusiasmada con el trabajo policial; ella esperaba que los miembros de la ciudadanía apreciaran mucho más a los policías y que las críticas entre policías no fueran cosa de todos los días. Nos contó que se había vuelto más “mundana” y “mucho más cínica”. Aunque tuvo ambiciones de subir en el escalafón, Elizabeth se iba a casar y en sus planes estaba formar familia; no le parecía que las oficiales mujeres tuvieran que seguir realizando las labores normales después de haber tenido hijos debido a que había que trabajar por turnos en tareas peligrosas y estresantes.

Para la quinta entrevista Elizabeth ya había ascendido a sargento, se había casado (con otro policía), tenía un hijo y estaba embarazada. Estaba contenta trabajando de medio tiempo y así se quería quedar hasta que sus hijos acabaran la escuela. Consideraba que, por su licencia de maternidad y el trabajo de medio tiempo, su papel en la comandancia estaba “muy venido a menos”; no obstante, sentía haber logrado un “buen equilibrio” entre el trabajo y la vida en casa. Pensaba que la organización policial apoyaba a las mujeres:

Me parece que han sido muy flexibles conmigo y con el resto de las mujeres de aquí. Las prestaciones de maternidad son muy buenas y creo que somos afortunadas. Lo único que me decepciona es que tu carrera se queda en pausa mientras que trabajas medio tiempo para criar a tu familia, pero supongo que eso es la otra cara de poder pasar tiempo en tu casa. Si quisiera hacer carrera, tendría que trabajar tiempo completo.

Elizabeth pensaba que sus colegas varones eran muy protectores y que habían respondido con gran sensibilidad mientras estuvo embarazada en el trabajo, lo cual le pareció “muy sorprendente, de un modo muy lindo”. No pensaba que los oficiales varones la trataran con condescendencia o chovinismo; por lo contrario, consideraba que eran “unos caballeros”, sentía como “si tuviera cien hermanos que me cuidan”. Si bien al interior de la policía había “clubes de varones”, tanto varones como mujeres podían salir de estas “bolitas” con sólo dejar de “ir a beber y jugar después del trabajo”. Desde su punto de vista, la inclusión y exclusión de las mujeres son cuestiones complejas: “[m]e parece que el viejo punto de vista, eso de que los varones dejan atrás a las mujeres, ya es muy simplista. Pienso que ahora, ya sabes, pueden ser las lesbianas o los homosexuales o los grupos minoritarios, o pueden ser los grupos de musulmanes de diversos géneros, una clase de cosas que es mucho más compleja”.

Mientras que Elizabeth era de la opinión de que “es posible ser suave y femenina y seguir siendo un buen oficial de policía”, pensaba que hay

“obvias diferencias físicas entre varones y mujeres”, considerando que “las mujeres no tienen que hacer la misma chamba”. Se da mejor servicio a la ciudadanía cuando están repartidos, pues “varones y mujeres se complementan unos a otros. Pensamos y actuamos diferente”.

## V. IGUALDAD CONTRA DIFERENCIA

Aunque el presente artículo se ha concentrado en un cohorte específico de oficiales de policía a media carrera, los hallazgos son congruentes con las tendencias generales de los regímenes de género en el sector público de NSW; si bien la igualdad de oportunidades y el trato igualitario son la política oficial, entre varones y mujeres sigue existiendo una creencia muy extendida en “las diferencias fundamentales de género” en cuanto a capacidades físicas, rasgos de carácter, intereses, habilidades, etcétera (Connell, 2006). A pesar del corto número de entrevistas, el presente estudio presenta valiosas reflexiones acerca de cómo los oficiales de policía a media carrera participan en el hacer y deshacer el género. El surgimiento de un tercer grupo, que no ve que la diferencia y la igualdad se excluyan mutuamente, abre a discusión la pregunta fundamental sobre si “la diferencia siempre es lo mismo que la desigualdad” (Deutsch, 2007: 117). Esto refleja un “dilema” fundamental entre académicas y activistas del feminismo. Como lo señala Le Hir (2000: 126), durante casi dos siglos, al interior de los movimientos a favor de la mujer, ha existido una división entre el “feminismo de la igualdad” y el “feminismo de la diferencia” (ver, asimismo, el debate iniciado por Felski, 1997). Mientras que las feministas de la igualdad ven el género como un constructo social que, al respaldar las diferencias, abre una puerta de entrada al riesgo del esencialismo, las feministas de la diferencia argumentan que, para cambiar la masculinidad de su ambiente laboral, las mujeres deben “identificar, subrayar y valorar estas diferencias, para así eliminar el sesgo contra las mujeres” (Le Hir, 2000: 126). Esto hace eco al análisis de Scott (1988: 38), sobre “las posiciones femeninas y las estrategias políticas” que estuvieron en conflicto en 1980 entre quienes alegan que la diferencia sexual debiera ser irrelevante para el acceso a la educación, al empleo y otras instituciones sociales, y quienes insisten en que las diferencias de las mujeres han de ser aceptadas tomando en cuenta sus necesidades. Scott (1988: 44) argumentaba lo siguiente:

El binario igualdad-diferencia no puede estructurar las decisiones de una política feminista: este par en oposición equivoca la relación que vincula a ambos términos. El concepto político de igualdad incluye el reconocimiento de la existencia de las diferencias, e incluso depende de éste. Las exigencias

de igualdad han solido descansar sobre argumentos implícitos y usualmente no reconocidos acerca de las diferencias; si los individuos o los grupos fueran idénticos o iguales no habría necesidad de pedir igualdad. La igualdad también podría ser definida como la indiferencia deliberada sobre diferencias específicas.

Así pues, en el caso de la policía la cuestión no debe ser si las oficiales mujeres son diferentes (dado que lo contrario de “diferente” es “idéntico”), sino si las oficiales mujeres deben ser tratadas como si fueran iguales a los oficiales varones en términos de condiciones de trabajo, oportunidades de carrera y cosas similares. Los oficiales que toman parte de aquello que llamamos “hacer y deshacer género” estaban conscientes de que la dicotomía igualdad-diferencia es falsa. Una mujer puede o no ser fuerte físicamente, puede o no dar un toque especial al trabajo policial al ser capaz de desactivar una situación volátil sin usar la fuerza, puede o no quedar embarazada y tomar una licencia de maternidad, pero jamás debe ser discriminada sobre la base de supuestas diferencias categóricas a causa de su sexo.

Nuestros datos longitudinales revelan que la mayor parte de las mujeres oficiales han cambiado sus prácticas generizadas a lo largo de los años; estos cambios demuestran que el género no es una característica fija, siempre se negocia y renegocia por medio de las interacciones sociales. Los dos estudios de caso muestran cómo el cambiar a hacer género es contingente tanto estructural como situacionalmente. Brenda y Elizabeth pasaron sus primeros dos años “haciendo policía”, estableciendo sus credenciales al pasar exámenes, construir redes, acumular conocimientos y experiencia, así como negociar ascensos entre las mudanzas de la policía; sin hacer mucho caso de las diferencias de género querían trabajar sobre una cancha pareja. Para la quinta entrevista ambas estaban “haciendo género”, en parte porque el “hacer policía” ya no era su proyecto más importante, pues las dos ya habían demostrado su competencia y habían ascendido a un rango superior, en particular Elizabeth ya había puesto su carrera en pausa, pues su prioridad era el cuidado de los hijos. Irónicamente, en una etapa de sus carreras, cuando ya habían acumulado el capital simbólico, cultural y social que se necesita para ser considerada como igual a un oficial varón, ninguna de las dos estaba “deshaciendo género”. Ambas oficiales enfatizaban las diferencias físicas y las habilidades complementarias entre varones y mujeres, ambas estaban de acuerdo en no poner a dos mujeres juntas en la misma patrulla y ambas aceptaban la protección de los varones como una parte positiva de su trabajo.

La responsabilidad como progenitoras fue un factor que evidentemente influyó sobre este cambio. Brenda admitía abiertamente que se había vuelto

más cautelosa y vigilante de su seguridad después del nacimiento de sus hijos, mientras que Elizabeth se sentía agradecida por el apoyo brindado por la organización y por otros oficiales a las mujeres policía que tomaban licencia de maternidad y trabajaban medio tiempo. El tener hijos parece ser un factor importante que afecta la manera en que estas dos oficiales mujeres de media carrera construían el género: entre las cinco que “deshacían género” nada más una tenía hijos, y el resto eran solteras o no tenían hijos, mientras que entre las seis que “hacían género” todas menos una tenían hijos.<sup>14</sup>

Los relatos de Brenda y Elizabeth ilustran la complejidad de las cuestiones de género en el trabajo policial; por ejemplo, Brenda tenía que manejar su oculta identidad aborígen, además de su identidad de género y de policía. En efecto, Brenda estaba haciendo género al mismo tiempo que estaba haciendo diferencias raciales, pero sólo en la quinta entrevista se reveló ante la investigadora como parcialmente aborígen. Al no revelar abiertamente su identidad evitó las responsabilidades que dicha categorización implica, pues en su opinión la identidad como aborígen “no te lleva muy lejos en este trabajo” (*v.* West y Fenstermaker, 2002). Tanto Brenda como Elizabeth tuvieron que negociar sus responsabilidades como madres con relación al trabajo policial. Si bien otras dimensiones de la identidad laboral y personal pueden tener impacto sobre la construcción del género (por ejemplo, una oficial mujer tenía una pareja del mismo sexo, otra tenía problemas con el alcohol y las demás tenían muchos temas por resolver), en raras ocasiones las entrevistadas discutieron esta clase de cuestiones como algo que estuviera por detrás de su hacer o deshacer el género. Como lo señala Connell (2006: 845), a menudo los debates sobre políticas de igualdad de género se basan en “perspectivas simplificadas y categóricas del género”, lo cual, aunque puede ser efectivo como estrategia política, a fin de cuentas es un punto de vista limitado al pasar por alto las complejidades de las identidades y prácticas generizadas.

## VI. CONCLUSIONES

En la sección de conclusiones volvemos al objetivo del presente artículo, que es valorar la utilidad del marco de hacer género a la luz de este análisis. Para juzgar acerca de la utilidad de dicho marco nos basamos en la discusión de Scott (1988: 33) sobre la clase de teoría que “necesita el feminismo”: una teoría que pueda analizar “la obra del patriarcado” en ideología, instituciones,

---

<sup>14</sup> Entre las cuatro oficiales mujeres del grupo “hacer y deshacer género” dos tenían hijos y otras dos no.

organizaciones, subjetividades y cosas por el estilo; teoría que pueda explicar tanto las continuidades como los cambios; teoría que considere las diversidades más que los universales, al tiempo que también sea útil para la práctica política. De la formulación original del hacer género queda claro que es muy capaz de analizar cómo es que se cumple el género por medio de interacciones en diversos escenarios y manifestaciones. Asimismo, el marco ha sido adaptado con éxito para explicar las diferencias en términos de raza y clase en su interacción con el género, por lo que el hacer género no es una teoría sobre la unidad, sino sobre la diversidad. La manera en que el hacer género se ha aplicado en la investigación ha sido menos útil para la práctica política, pues principalmente ha sido utilizado para mostrar que hay estabilidad en vez de cambios (Deutsch, 2007). Sin embargo, cuando se abre el marco para subrayar los desafíos que se presentan en la jerarquía generizada, como lo sugiere el concepto de deshacer género, éste revela su capacidad para explicar los cambios y conformar la práctica política. Nuestra investigación reafirma los beneficios de ese enfoque, además de transparentar la agencia de actores varones y mujeres al sostener o resistir al *statu quo*, llena los vacíos que no puede llenar el análisis estructural, aquellos intersticios donde políticas organizacionales, como la igualdad de oportunidades laborales, se desconectan de la práctica cotidiana. Como lo advierte Silvestri (2003: 172), existe la necesidad de estar en guardia, pues la teoría no se traduce a la práctica con facilidad, y la discriminación que enfrentan las mujeres policía modernas es “menos evidente, menos visible y, por lo tanto, más insidiosa”.

¿Cómo puede esta manera de teorizar e investigar las cuestiones de género en la policía incidir sobre la práctica política? Nuestra investigación sugiere que el *statu quo* de la desigualdad de género es difícil de cambiar. Cuarenta años después de que las mujeres fueron plenamente aceptadas como miembros de la policía de NSW, un porcentaje importante de oficiales varones a media carrera siguen considerando que la policía es un trabajo para varones y deciden enfatizar la exigencia física de la violencia potencial que implica la labor policial como la norma contra la cual se debe medir a las mujeres. Una proporción semejante de mujeres policía sostiene la misma posición al considerar que las mujeres, si bien tienen cabida en la policía, su lugar no está en el frente, donde se dan las situaciones de violencia. El análisis longitudinal también confirma la tendencia hacia hacer género, en vez de deshacerlo, por parte de las oficiales mujeres que han ascendido en rango y ganado experiencia. La clave para comprender cómo la resistencia es posible yace en analizar las acciones de los oficiales en su contexto. Nuestra investigación pone al descubierto las situaciones en donde se construye la falsa dicotomía entre diferencia e igualdad, situaciones en que la supuesta

importancia de la fisicalidad del trabajo policial sirve para justificar la actitud protectora de los varones, así como la aceptación de un trato diferenciado por parte de las mujeres, en donde la, supuestamente, mayor “capacidad para tratar con la gente” de las mujeres policía ha servido como excusa para la segregación de tareas, y en donde se toleran los chistes sexistas para así recibir un trato igualitario. Los estudios de caso revelan cómo el hacer género está vinculado con las situaciones particulares en que se encontraban las oficiales mujeres: en un inicio, cuando eran reclutas nuevas, se preocupaban más por hacer policía que por hacer género; una vez que su identidad como policías parecía estar asegurada aquellas que tenían responsabilidad como progenitoras comenzaron a aceptar una forma generizada de la división del trabajo. El examen de los casos individuales nos revela que el género no es sino una más de las múltiples dimensiones en que las mujeres policía negocian sus (múltiples) identidades.

Como lo señala Miller (2002: 452), las situaciones contextuales de las mujeres “pueden ser examinadas como estrategias generizadas para navegar en terrenos dominados por los varones” (*v.*, asimismo, Messerschmidt, 2002, en cuanto a la fluctuación entre la diferencia y la semejanza de las construcciones de género). En la labor policial el género puede ser un recurso para las oficiales mujeres, aunque también puede representar un obstáculo. Al apoyarse en los estereotipos generizados, algunas mujeres policía son capaces de obtener ventaja afianzando una posición segura desde la cual se acepta como normal y preferible la protección de los varones y una división del trabajo generizada. Sin embargo, las situaciones cambian; conforme los oficiales de policía adquieren experiencia se les asigna a tareas lejos del “frente policial” y ascienden a posiciones de liderazgo, por lo que el uso de la fuerza física se convierte en una razón menos válida para la exclusión de las mujeres. Como lo descubrió Silvestri (2007, 53), las mujeres con rango superior deben enfrentar una forma diferente de masculinidad, “en la que la fisicalidad es menos obvia, aunque predominan las características asociadas con la «masculinidad gerencial»”.

Es preciso recordar que, en el ámbito de la policía, el hacer y deshacer el género es algo que ha estado cambiando a resultas de la globalización de los mercados, los avances en la tecnología, la privatización de la seguridad y el surgimiento de diferentes modelos de supervisión y regulación (Chan *et al.*, 2003). El incremento en el reclutamiento de mujeres es una de las tendencias actuales que muy probablemente persistan, al igual que las políticas laborales con prestaciones para la familia. El marco de hacer género no fundamenta el pesimismo ni condona la complacencia: hacer y deshacer es algo que está sucediendo, es tan interactivo e institucional.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACKER, Joan (1990) “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations”, *Gender and Society* 4(2): 139-158.
- APPIER, Janis (1998) *Policing Women: The Sexual Politics of Law Enforcement and the LAPD*. Filadelfia, PA: Temple University Press.
- BOURDIEU, Pierre (2001) *Masculine Domination*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- BUTLER, Judith (2004) *Undoing Gender*. Nueva York, NY: Routledge.
- CHAN, Janet (1997) *Changing Police Culture*. Cambridge University Press.
- CHAN, Janet y David DIXON (2007) “The Politics of Police Reform”, *Women and Criminal Justice* 7(4): 443-468.
- CHAN, Janet y Sally DORAN (2009) “Staying in the Job: Job Satisfaction among Mid-Career Police Officers”, *Policing: A Journal of Policy and Practice* 3(1): 66-77.
- CHAN, Janet, Chris DEVERY y Sally DORAN (2003) *Fair Cop: Learning the Art of Policing*. Toronto: University of Toronto Press.
- CONNELL, Raewyn (2006) “Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites”, *Public Administration Review* 66(6): 837-849.
- CONNELL, Raewyn (2009) “Accountable Conduct: «Doing Gender» in Transsexual and Political Retrospect”, *Gender & Society* 23(1): 104-111.
- CONNELL, R. W. y James W. Messerschmidt (2005) “Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept”, *Gender & Society* 19(6): 829-859.
- CRANK, John P. (1998) *Understanding Police Culture*. Cincinnati, OH: Anderson Publishing.
- DALY, Kathleen (1997) “Different Ways of Conceptualizing Sex/Gender in Feminist Theory and Their Implications for Criminology”, *Theoretical Criminology* 1(1): 25-51.
- DEUTSCH, Francine M. (2007) “Undoing Gender”, *Gender & Society* 21(1): 106-127.
- DORAN, Sally y Janet CHAN (2003) “Doing Gender”, en Janet CHAN, Chris DEVERY y Sally DORAN *Fair Cop: Learning the Art of Policing*, pp. 276-300. Toronto: University of Toronto Press.
- FELSKI, Rita (1997) “The Doxa of Difference”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 23(1): 1-21.
- GIBSON, Joel (2010a) “AG Backtracks on Gender Ruling”, *Sydney Morning He-*

- rald*, 19 de marzo. Disponible en: <http://www.smh.com.au/>.
- GIBSON, Joel (2010b) "Sexless in the City: A Gender Revolution", *Sydney Morning Herald*, 12 de marzo. Disponible en: <http://www.smh.com.au/>.
- HEIDENSOHN, Frances (1992) *Women in Control? The Role of Women in Law Enforcement*. Oxford: Clarendon Press.
- IRVING, Rachelle (2009) "Career Trajectories of Women in Policing in Australia", *Trends and Issues in Crime and Criminal Justice*. Canberra: Australian Institute of Criminology.
- JURIK, Nancy C. y Cynthia SIEMSEN (2009) "«Doing Gender» as Canon or Agenda: A Symposium on West and Zimmerman", *Gender & Society* 23(1): 72-5.
- LE HIR, Marie-Pierre (2000) "Cultural Studies Bourdieu's Way: Women, Leadership, and Feminist Theory", en Nicholas BROWN e Imre SZEMAN (eds.) *Pierre Bourdieu: Fieldwork in Culture*, pp. 123-144. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
- MARTIN, Susan E. (1980) *Breaking and Entering: Policewomen on Patrol*. Berkeley, CA: University of California Press.
- MARTIN, Susan E. (1999) "Police Force or Police Service? Gender and Emotional Labor", *Annals AAPSS* 561: 111-126.
- MARTIN, Susan E. y Nancy C. JURIK (1996/2006) *Doing Justice, Doing Gender*. Los Angeles, CA: SAGE.
- MESSERSCHMIDT, James W. (2002) "On Gang Girls, Gender and a Structured Action Theory: A Reply to Miller", *Theoretical Criminology* 6(4): 461-75.
- MESSERSCHMIDT, James W. (2009) "«Doing Gender»: The Impact and Future of a Salient Sociological Concept", *Gender & Society* 23(1): 85-88.
- MILLER, Jody (2002) "The Strengths and Limits of "Doing Gender" for Understanding Street Crime", *Theoretical Criminology* 6(4): 433-460.
- NATIONAL CENTER FOR WOMEN & POLICING (2001) *Equality Denied: The Status of Women in Policing: 2001*. Disponible en: <http://www.womenandpolicing.org/statusreports.html>.
- POLICE FEDERATION OF AUSTRALIA (2005) *Submission to "Striking the Balance" Inquiry conducted by the Federal Sex Discrimination Commissioner*. Anexo 1. Disponible en: [http://www.hreoc.gov.au/sex\\_discrimination/publication/strikingbalance/submissions/index.html](http://www.hreoc.gov.au/sex_discrimination/publication/strikingbalance/submissions/index.html).
- PROKOS, Anastasia e Irene Padavic (2002) "«There Oughtta Be a Law Against Bitches»: Masculinity Lessons in Police Academy Training", *Gender, Work and Organization* 9(4): 439-459.

- RABE-HEMP, Cara E. (2009) “POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing Gender and Police Work”, *Feminist Criminology* 4(2): 114-129.
- RISMAN, Barbara J. (2009) “From Doing to Undoing: Gender as We Know It”, *Gender & Society* 23(1): 81-84.
- RONALDS, Chris (2006) *Report of the Inquiry into Sexual Harassment and Sex Discrimination in the NSW Police*. Disponible en: [http://www.police.nsw.gov.au/about\\_us/ronalds\\_inquiry2](http://www.police.nsw.gov.au/about_us/ronalds_inquiry2).
- SCOTT, Joan W. (1988) “Deconstructing Equality-versus-Difference: Or the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism”, *Feminist Studies* 14(1): 33-50.
- SILVESTRI, Marisa (2003) *Women in Charge: Policing, Gender and Leadership*. Devon: Willan.
- SILVESTRI, Marisa (2007) “«Doing» Police Leadership: Enter the «New Smart Macho»”, *Policing and Society* 17(1): 38-58.
- SMITH, Dorothy E. (2009) “Categories Are not Enough”, *Gender & Society* 23(1): 76-80.
- SUTTON, Jeanna (1992) “Women in the Job”, en Peter MOIR y Henk EIJKMAN (eds.) *Policing Australia: Old Issues, New Perspectives*, pp. 276-300. Melbourne: Macmillan.
- VIDAL-ORTIZ, Salvador (2009) “The Figure of the Transwoman of Color through the Lens of «Doing Gender»”, *Gender & Society* 23(1): 99-103.
- WEST, Candace y Don H. ZIMMERMAN (1987) “Doing Gender”, *Gender & Society* 1(2): 125-151.
- WEST, Candace y Don H. ZIMMERMAN (2002) “Doing Gender”, en Candace WEST y Sarah FENSTERMAKER (eds.) *Doing Gender, Doing Difference: Inequality Power and Institutional Change*, pp. 3-24. Nueva York: Routledge.
- WEST, Candace y Don H. ZIMMERMAN (2009) “Accounting for Doing Gender”, *Gender & Society* 23(1): 112-122.
- WEST, Candace y Sarah FENSTERMAKER (1995) “Doing Difference”, *Gender & Society* 9(1): 8-37.
- WEST, Candace y Sarah FENSTERMAKER (2002) “Accountability in Action: The Accomplishment of Gender, Race and Class in a Meeting of the University of California Board of Regents”, *Discourse & Society* 13(4): 537-563.
- WESTMARLAND, Louise (2001) *Gender and Policing: Sex, Power and Police Culture*. Cullompton: Willan.