



# *H. Cámara de Diputados de la Nación*

*"2021 - Año del General Martín Miguel de Güemes"*

## PROYECTO DE LEY

### PÉRSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD

*El H. Senado de la Nación y La H. Cámara de Diputados de la Nación sancionan con fuerza de Ley*

#### CAPITULO I

##### **Objeto y Derechos.**

**Artículo 1°: Ámbito de aplicación.** Las disposiciones de esta ley son de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República Argentina.

**Artículo 2°: Objeto.** La presente ley tiene por objeto promover y garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos de las mujeres y personas con otras identidades de género que integran las fuerzas policiales y de seguridad federales -y de las fuerzas de las provincias que adhieran a la presente ley-, así como también propiciar las condiciones necesarias para lograr la igualdad de género en su ámbito laboral.

**Artículo 3°: Derechos.** Las mujeres y personas con otras identidades de género integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad tienen derecho a:

- a) El respeto a la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial.
- b) Desempeñar su función laboral sin sufrir violencia y/o discriminación, con respeto a la identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

- c) Gozar de medidas integrales de prevención, asistencia, asesoramiento, protección y seguridad, en el caso de que sean víctimas de violencias por motivo de género dentro de su ámbito laboral, otorgándoles licencias si así lo requieren.
- d) La confidencialidad e intimidad en caso de ser víctimas de violencias por motivo de género proveniente del ámbito laboral y/o familiar, tomando medidas tendientes a evitar la revictimización.
- e) Gozar del ejercicio de sus derechos reproductivos, generando las condiciones propicias para una gestación saludable, libre de exigencias que pudieran poner en riesgo su embarazo.
- g) Transitar sin obstáculos el período de lactancia, de manera continua y saludable.
- h) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato, incluyendo el respeto al derecho a la identidad de género y al trato digno según lo establecido en los artículos 1° y 12° de la Ley 26.743.
- i) El ingreso a las fuerzas policiales y de seguridad en condiciones de igualdad, sin exigir requisitos sobre estado civil, parentalidad, edad, apariencia física y/o la realización de una prueba de embarazo o de VIH.

## **CAPITULO II**

### **Violencias por motivo de género**

**Artículo 4°: Definición.** Conforme a lo establecido por la Ley 26.485, se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Se considera violencia indirecta, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

**Artículo 5°: Alcance.** Esta ley regirá en protección de las mujeres y personas con otras identidades de género integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, que sufran violencias por motivo de género - definida en el artículo 4°- tanto en el ámbito doméstico/familiar como el laboral.

**Artículo 6°: Medidas de protección:**

a) En casos de violencias por motivo de género en el ámbito laboral, el personal superior jerárquico de las personas involucradas o bien, la autoridad sumariante debe tomar medidas de protección para el cese inmediato de dichas acciones. Al efecto, y previo consentimiento de la persona en situación de violencias por motivo de género, se modificará el lugar y/o horario de prestación de servicio de la persona denunciada, a fin de impedir el desarrollo de sus funciones en el mismo espacio de trabajo, aún si los hechos de violencia sucedieran en un ámbito distinto al laboral.

b) En casos de violencias por motivo de género en el ámbito doméstico/familiar, el personal jerárquico o la autoridad sumariante debe suspender preventivamente la condición de legítimo usuario para portación y/o tenencia del arma de dotación tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada. Si la persona denunciada no fuera integrante de las fuerzas policiales o de seguridad, se le debe aplicar dicha medida a la persona denunciante. En los casos en que la índole de las funciones, la situación operacional y/o la modalidad de cumplimiento de servicios no permita cumplir con el retiro y entrega del arma, se debe restringir la portación, tenencia y transporte del arma de dotación para uso, en el ámbito laboral.

c) Sin perjuicio de la resolución que tome la autoridad sumariante respecto a las sanciones disciplinarias, la persona denunciada que fuera integrante de las fuerzas policiales y de seguridad debe ser entrevistada por un equipo interdisciplinario con formación en género y diversidad, para evaluar la pertinencia de una derivación a un programa psico-socioeducativo o taller para varones y personas que ejercen violencias por motivo de género.

**Artículo 7°: Monitoreo.** Realizada una denuncia de violencias por motivo de género en el ámbito laboral, la Dirección Nacional de Políticas Género del Ministerio de Seguridad de la Nación -o la dirección que designen los Ministerios de Seguridad provinciales en sus respectivas adhesiones a esta ley- debe realizar un seguimiento y control de las condiciones laborales de la persona denunciante, pudiendo cuestionar, revisar o desestimar las medidas que se le aplicaren.

**Artículo 8°: Efecto suspensivo.** En un sumario iniciado contra una persona integrante de las fuerzas policiales y seguridad que- con anterioridad- haya denunciado un hecho de violencia por motivo de género, no podrán dictarse medidas que modifiquen o alteren la percepción de sus haberes hasta tanto se determine la responsabilidad administrativa. El carácter suspensivo habilitará a la persona a postularse y rendir los exámenes para los ascensos de categorías si los hubiere.

**Artículo 9°: Cobertura de salud.** El Estado nacional y las jurisdicciones que adhieran a la presente ley, así como los prestadores de salud a los que las fuerzas policiales y de seguridad deriven la asistencia de su personal, deben garantizar la cobertura integral de la salud a las mujeres y personas con otras identidades de género integrantes de las fuerzas, que estén en situación de violencias por motivo de género. Asimismo, se deben incluir los tratamientos psicológicos y/o psiquiátricos.

**Artículo 10°: Abordaje integral.** Las mujeres y las personas con otras identidades de género integrantes de las fuerzas policiales y/o de seguridad en situación de violencias por motivo de género deben tener acceso a un asesoramiento legal y social, que deberá ser garantizado a través de equipos interdisciplinarios.

**Artículo 11°: Sanción por actos discriminatorios.** Las fuerzas policiales y de seguridad federales, así como también las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que adhieran a la presente ley, deben arbitrar las reformas tendientes a incorporar en los sistemas disciplinarios a los actos discriminatorios por motivos tales como caracteres físicos, orientación sexual, expresión de género e identidad de género, como faltas graves.

### **CAPITULO III**

#### **Licencia Integral por Violencias por Motivo de Género para integrantes de las Fuerzas**

**Artículo 12°: Creación.** Establécese la “Licencia Integral por Violencias por motivo de género” destinada a todas las personas integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad que se encuentren en situación de violencias por motivo de género acaecidas tanto en el ámbito doméstico/familiar como el laboral.

**Artículo 13°: Licencia Especial.** La “Licencia Integral por Violencias por Motivo de Género” tendrá carácter especial. En efecto, el uso de la licencia no podrá ser valorado en ninguna instancia de evaluación para el ascenso de la persona que la utilice, como así tampoco eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que la persona en situación de violencias por motivo de género tenga derecho a usufructuar según la reglamentación aplicable de cada fuerza.

**Artículo 14°: Plazo.** La “licencia Integral por Violencias por Motivo de Género” será otorgada por un plazo de treinta y cinco (35) días hábiles administrativos anuales, en forma sucesiva o discontinua, y será considerado período activo a los fines de la liquidación mensual de sus haberes. Si los hechos que motivan la solicitud de la licencia ocurrieran en el ámbito laboral, la licencia podrá ser utilizada con un máximo de sesenta (60) días corridos.

**Artículo 15°: Procedimiento.** La presente licencia podrá ser solicitada por las personas integrantes de las fuerzas policiales y seguridad, a través de cualquier medio, sin tener que hacerlo de manera presencial. La misma podrá prorrogarse por igual período, cuando se acredite la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento.

### **CAPÍTULO IV**

## **Observatorio de Violencias por Motivo de Género en las Fuerzas Policiales y de Seguridad.**

**Artículo 16°: Creación.** Créase el Observatorio de Violencias por Motivo de Género en las Fuerzas Policiales y de Seguridad en el ámbito del Ministerio de Seguridad de la Nación.

**Artículo 17°: Integración.** La integración del Observatorio será la siguiente:

-2 (dos) integrantes del Ministerio de Seguridad de la Nación.

-2 (dos) integrantes del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.

-1 (un/a) integrante del Ministerio de Trabajo de la Nación.

-1 (un/a) integrante del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (I.N.A.D.I.).

-1 (un/a) integrante Ministerio de Economía de la Nación.

**Artículo 18°: Función.** El Observatorio debe monitorear, evaluar y elaborar políticas con perspectiva de género y diversidad destinadas a las fuerzas policiales y de seguridad federales, y de las fuerzas de las provincias que adhieran a la presente ley.

**Artículo 19°: Facultades.** El Observatorio tiene la facultad de:

a) Solicitar información de casos de violencias por motivo de género al Ministerio de Seguridad de la Nación y sus equivalentes provinciales y/o a las autoridades de las fuerzas policiales o de seguridad.

b) Elaborar encuestas al personal de las fuerzas policiales y de seguridad con el fin de recabar información acerca del conocimiento que tienen respecto de la perspectiva de género y diversidad.

c) Elaborar encuestas anónimas al personal de las fuerzas policiales y de seguridad sobre actos discriminatorios por motivo de género y violencias por motivo de género.

d) Generar estadísticas acerca de la situación actual en materia de violencias por motivo de género en las fuerzas policiales y de seguridad, así como también de las condiciones laborales de las mujeres y personas con otras identidades de género.

- e) Evaluar y monitorear las políticas públicas para prevenir, sancionar y erradicar las violencias por motivo de género en las fuerzas policiales y de seguridad.
- f) Realizar recomendaciones y sugerencias al Ministerio de Seguridad de la Nación, y a las fuerzas policiales y de seguridad, con el fin de promover la aprobación, modificación o derogación de normas establecidas en los reglamentos internos de las fuerzas.
- g) Realizar informes anuales sobre los avances y/o retrocesos respecto a la materia.

## **CAPÍTULO V.**

### **Derechos laborales de las mujeres y personas con otras identidades de género integrantes de las Fuerzas**

**Artículo 20°: Derecho de Acceso.** Se debe garantizar la prosecución normal del Curso de Formación/ Reclutamiento a las mujeres y personas gestantes, o en período de lactancia. La persona postulante que se encuentre embarazada o en período de lactancia podrá rendir solamente los exámenes intelectuales. La aprobación de dicho examen tendrá una vigencia de 2 (dos) años desde la fecha de certificación del embarazo. Cumplido este plazo, la persona postulante podrá presentarse en el siguiente período de incorporación para cumplimentar con la totalidad de los exámenes de educación o instrucción física para el ingreso.

**Artículo 21°: Espacios Diferenciados.** Las autoridades de las fuerzas policiales y de seguridad deben garantizar a las mujeres y otras feminidades espacios de descanso y aseo adecuados, seguros y diferenciados de los espacios destinados a los varones y otras masculinidades. Las personas con otras identidades de género podrán solicitar espacios alternativos a ambos a los fines de que se garanticen sus derechos a la seguridad personal, a la integridad física, psíquica y moral, a la privacidad, a la identidad y expresión de género y al trato digno.

**Artículo 22°: Gestación saludable.** A los fines de que las mujeres y personas gestantes transiten una gestación saludable, se le deben asignar tareas administrativas durante toda la gestación. Dicha asignación debe ser resuelta sin dilaciones de índole administrativo.

**Artículo 23°: Período de lactancia.** Las personas que se encuentren en período de lactancia y deban reintegrarse a su lugar de trabajo, tienen derecho a solicitar la asignación de tareas administrativas por el plazo de noventa (90) días posteriores a su reincorporación.

**Artículo 24°: Espacios de Lactancia.** A los fines de crear las condiciones estructurales que posibiliten la igualdad laboral de las mujeres y personas lactantes integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, se deben promover y crear Espacios de Lactancia. Las personas que se encuentren en período de lactancia tienen derecho a extraerse leche en un espacio cómodo, seguro e higiénico donde se respete su privacidad.

**Artículo 25°: Formularios con perspectiva de género y diversidad:** Los formularios de ingreso, de inscripción y/o encuestas en las fuerzas policiales y de seguridad deben ser elaborados con perspectiva de género y diversidad, lenguaje inclusivo y agregar un campo para completar “género” sin tener que elegir entre opciones binarias “(F/M)”.

## **CAPÍTULO VI**

### **Paridad en las Juntas de Calificaciones**

**Artículo 26°: Paridad.** Las Juntas o Comités de Calificaciones que se constituyan al efecto de evaluar promociones y ascensos -ordinarios y extraordinarios- de las personas integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, deben integrarse por un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y otras feminidades.

**Artículo 27°: Plazos.** Las juntas alcanzadas por el artículo 26° de la presente ley deben alcanzar progresivamente a lograr la representación del cincuenta por ciento (50%) de mujeres y otras feminidades en un plazo máximo de un (1) año a partir de promulgada la presente ley.



**Artículo 28°: Capacitación obligatoria.** Las personas integrantes de las juntas alcanzadas por el art. 26° de la presente ley, deben realizar una capacitación obligatoria sobre perspectiva de género y diversidad. Las capacitaciones se realizarán en el modo y forma que establezcan cada una de las fuerzas.

**Artículo 29°: Reformas.** Las distintas provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que adhieran a la presente ley, arbitrarán las reformas tendientes a incorporar a las reglamentaciones que rigen el sistema de promociones y ascensos de las fuerzas policiales y de seguridad las disposiciones del presente capítulo.

## **CAPITULO VII**

### **Disposiciones finales**

**Artículo 30°: Adhesión.** Invítese a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las provincias a adherir a la presente ley.

**Artículo 31°: Reglamentación.** La presente ley deberá ser reglamentada dentro de los 60 días de su publicación en el Boletín Oficial sin perjuicio de que será operativa desde su sanción.

**Artículo 32°:** De forma.

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El principio de igualdad ante la ley es materia de protección en diversos instrumentos internacionales incorporados en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por ley 23.179 (también su Protocolo Facultativo fue aprobado por ley 26.171). Este instrumento dispone la obligación genérica de los Estados parte, de seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer. En lo relativo al ámbito laboral, el artículo 11.1.f de la CEDAW dispone que "Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos(...)". Entre estos derechos, menciona particularmente "...el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción (...)".

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belén do Pará aprobada por ley 24.632- impone a los Estados firmantes el deber de actuar con la debida diligencia para investigar y sancionar, adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; tomar todas las medidas apropiadas, para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas

de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

La legislación que aborda las violencias por motivo de género en nuestro país es la ley 26.485, sancionada el 11/03/2009, pionera en América Latina por establecer la protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.

La ley de identidad de género -26.743- a su vez, establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género; al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; a ser tratada de acuerdo con esa identidad y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

En esa línea, resulta necesario destacar que las mujeres y personas con otras identidades de género integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, desarrollan sus tareas en instituciones orientadas por valores masculinos y patriarcales. Es por ello, que resulta necesario reforzar la integración de las mujeres y personas con otras identidades de género, revisando las bases normativas vigentes y el modelo estructural de las fuerzas policiales y de seguridad, legislando sobre sus derechos laborales con perspectiva de género.

La definición de violencia laboral por motivos de género contempla toda acción ejercida sobre la trabajadora, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso psicológico (sistemático y repetitivo) y acoso sexual propiamente dicho.

En una encuesta federal<sup>[1]</sup> realizada por la *Red Nacional de Mujeres Policías con Perspectiva de Género*, conformada en 2019, podemos observar algunos datos que nos permiten entender la problemática de las violencias por motivos de género en las fuerzas policiales y seguridad. Esta encuesta indica que más del 60% de las mujeres policías que sufrieron algún tipo de violencia y/o abuso en el ámbito laboral no realizaron una denuncia formal; y cuando lo hicieron, la sanción al agresor alcanzó sólo al 4% de los casos. El 96% de los casos no fue sancionado. En cambio, respecto a las denunciadas ocurrió lo siguiente: Un 21% debió buscar un nuevo destino, un 17% fue trasladada a otros sectores dentro de la misma repartición; a un 15% le abrieron carpeta psiquiátrica; a un 8%, sumario administrativo y más del 5% fueron dadas de baja. Es así que llegamos a una conclusión rápida: las mujeres que denuncian son castigadas, y los varones denunciados son encubiertos. En el 67% de las situaciones relevadas, los agresores fueron jefes; el 10% eran compañeros; un 3%, las parejas de las mujeres policías; y un 18%, compañeros y también parejas.

Es por las razones anteriormente expuestas que este proyecto de ley prevé medidas de protección para las víctimas. Por ejemplo, que las modificaciones de la prestación de servicio o de horarios sean realizados a los denunciados y no a las denunciadas. Asimismo, se establece que se pongan en revisión o en cuestionamiento los sumarios iniciados contra la víctima con posterioridad a la realización de una denuncia por violencia de género a un miembro de las fuerzas policiales y/o de seguridad.

También esta normativa propone que la víctima sea asesorada y acompañada por equipos interdisciplinarios, garantizando integralmente la cobertura de su salud. Asimismo, se incorpora en este proyecto una “Licencia Integral por violencias por motivo de género”, con goce completo de haberes, sin dilaciones administrativas -en el caso que lo requiera- presentando solamente la denuncia.

Respecto al acceso igualitario de las mujeres a las fuerzas policiales y de seguridad, cabe mencionar que el año 2010 llega por primera

vez una mujer al grado jerárquico máximo de la policía de la Provincia de Buenos Aires (luego de 60 años desde la incorporación de las mujeres a las fuerzas para que esto suceda). Es el caso de Regina Zonta, que fue promovida a “Comisario General” y fue nombrada responsable de la Superintendencia de Seguridad “Zona Interior”. Con esa designación, quedó a cargo de los 12.000 agentes policiales que trabajaban en las comisarías de seguridad del interior de la Provincia de Buenos Aires.<sup>[2]</sup>

En ese marco, resulta evidente que la ausencia de protección normativa específica, permite que las instituciones de seguridad desarrollen prácticas que constituyan un verdadero “techo de cristal” para sus integrantes. Actualmente, el 85% de los cargos jerárquicos, son ocupados por varones en todas las provincias de nuestro país.

Los mecanismos que funcionan como barrera estructural se vinculan directamente con la posibilidad de promoción y ascenso, generando allí un mecanismo de control informal para las agentes.

Tal es así, que el sistema de promoción y ascensos en las fuerzas federales se resuelve a través de la conformación de Juntas de Calificaciones compuestas por cargos jerárquicos, a los que las mujeres nunca llegan.

Es por ello, que resulta necesario revisar la composición de las Juntas de Calificación a los efectos de garantizar de forma progresiva la igualdad de oportunidades en las promociones y ascensos, sin discriminación por razones de género.

En nuestra historia reciente las instituciones policiales y de seguridad han sido integradas únicamente por varones, de modo que existen al día de la fecha prácticas que dejan de lado el pleno ejercicio de los derechos laborales de las mujeres como expresión de sus derechos reproductivos.

Cabe mencionar como hito en políticas de equidad y de integración de género en las Fuerzas Armadas y de Seguridad, la gestión de Nilda Garre al frente del Ministerio de Defensa y Seguridad de la Nación,

que impulsó reformas centrales para las mujeres integrantes de instituciones militares y de las fuerzas de seguridad nacional.

Como ejemplo podemos destacar la Resolución Ministerial N°58/2011 mediante la cual se creó un grupo de trabajo para el “Estudio de las Condiciones de Acceso, Permanencia y Progreso de Mujeres y Varones en las Fuerzas Policiales y de Seguridad”. Este grupo elaboró una serie de informes con recomendaciones para la regulación, modificación y/o derogación de la normativa antes referida. Uno de ellos fue el establecido en la Resolución N° 472/2011 del 4 de julio de 2011, mediante la cual se solicitaba que se adecúe todo acto administrativo, reglamento y práctica en el ámbito de los Institutos de Formación/Reclutamiento correspondientes a cada fuerza, para posibilitar que puedan ingresar las postulantes y candidatas que resultaran embarazadas o en período de lactancia. A su vez, que las mujeres que, habiendo ingresado y aún no concluido la etapa de formación en los Institutos, resultaran embarazadas, o se encontraran en período de lactancia, puedan finalizarlo asegurándoles su vacante.

Es posible advertir que al día de la fecha la maternidad sigue constituyendo un obstáculo para el desarrollo de la carrera profesional de muchas mujeres que deciden formar parte de las fuerzas, y es por ello que este proyecto propone brindar protección normativa a sus derechos laborales.

A los fines de erradicar prácticas discriminatorias por razones de género, las instituciones policiales y de seguridad deben garantizar: el derecho a iniciar y finalizar el curso de formación/ reclutamiento de las mujeres embarazadas o lactantes, el derecho a transitar el período de lactancia materna contando con espacios cómodos y que preserven su intimidad dentro de su ámbito laboral, como así también el derecho a una gestación saludable siéndole asignadas tareas administrativas sin ningún tipo de demora que ponga en riesgo su embarazo.

Asimismo, es importante que las mujeres y personas con otras identidades de género pertenecientes a las fuerzas policiales y de seguridad cuenten con espacios diferenciados de aseo y descanso respecto al personal

masculino. Esto se debe a que las mujeres y personas con otras identidades de género sufren de acoso y abuso sexual en los espacios compartidos de aseo y/o descanso al compartir largas horas de jornada laboral o guardias durante toda la noche.

Finalmente, en razón de lo expuesto y con el objetivo de recabar información fehaciente que permita proponer e impulsar políticas públicas de integración y equidad de género en las fuerzas policiales y de seguridad, se propone la creación del "Observatorio de Violencias por Motivos de Género en las Fuerzas Policiales y de Seguridad" en la órbita del Ministerio de Seguridad de la Nación.

En suma, el proyecto propone mecanismos y herramientas que pueden mejorar las condiciones laborales de las mujeres integrantes de las fuerzas policiales y de seguridad, garantizando sus derechos desde una perspectiva que haga hincapié en las desigualdades estructurales de género.

Es por todo lo expuesto, que solicito a mis pares acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.

[1]<https://www.tiempoar.com.ar/nota/en-un-mes-250-mujeres-policias-denunciaron-casos-de-abuso>

[2] Calandrón, S; Galeano, D. (2013). Mujeres y policías: La cuestión de género en las fuerzas de seguridad. Cuestiones de Sociología (9), 199-202. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.5879/pr.5879.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5879/pr.5879.pdf)