Estado del Arte

Women in security forces - a bibliometric study

Mujeres en las fuerzas de Seguridad: un estudio bibliométrico

Jaqueline Oliveira Bagalho[1]

[1]Universidade Federal do Espírito Santo, UFES
Dirección (autor principal): Av. Batalla de 5 de mayo esq. Fuerte de Loreto Col Ejército de Oriente. C.P. 09230 Iztapalapa, CDMX

Correo electrónico de contacto: jaquelinebagalho@gmail.com

Fecha de envío: 05/06/2019
Fecha de aprobación: *08/07/2019*

Abstract

Women in the police force, in this review, represented by the Portuguese police (responsible for public safety), the Federal Police of Brazil (responsible for border and road safety) and the specialized US police (FBI - intelligence services) have common characteristics to the studies of women in the armed forces. Some studies indicates that family-work conflicts are more evident for police women, who opt for an administrative career to reconcile work and career. However, not without burden, then, career advancement in operational activities is faster and has more opportunities. This investigation demonstrates that, when both are police (couple) it is up to the woman to abdicate the career progression to reconcile with the children and housework.

Key words: women, pólice forcé, security

Resumen

Las mujeres en la fuerza de policía, en esta revisión, representada por la policía portuguesa (responsables de la seguridad pública), la Policía Federal de Brasil (responsable de la seguridad fronteriza y carreteras) y la policía estadounidense especializada (FBI - servicios de inteligencia) tienen características comunes a los estudios de mujeres en las fuerzas armadas y distintas. Algunos estudios indican en su estudio que los conflictos familiares-trabajo son más evidentes para las mujeres policiales, que optan por carrera administrativa para conciliar el trabajo y la carrera. Sin embargo, no sin carga, pues, el ascenso de carrera en las actividades operativas es más rápido y cuenta con más oportunidades. Esta investigación demuestra que, cuando ambos son policías (pareja) corresponde a la mujer abdicar de la progresión de carrera para conciliar con los hijos y los quehaceres domésticos.

Palabras clave: mujeres, fuerzas armadas, seguridad

Introducción

¿Por qué en el siglo XXI todavía es necesario abordar las cuestiones de género en el trabajo? La socióloga Cynthia Epstein (2007) afirma que la división sexual todavía persiste como división social en el mundo actual. Además de la sociología, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) afirmó que la paridad salarial entre mujeres y hombres llevará más de 70 años para ser alcanzada. A nivel global, la diferencia disminuyó apenas el 0,6% entre 1995 y 2015, la conclusión consta en el informe Mujeres en el Trabajo: Tendencias 2016.

En el caso de las mujeres, las mujeres han ocupado espacio y relevancia en el universo del trabajo formal, esta entrada demarcada cronológicamente a partir de la industrialización, vino acompañada a partir de entonces de una serie de transformaciones que abarcaron

Estado del Arte

conquistas en el campo de los derechos y status social, cultural (Antunes, 2016). Sin embargo, incluso ante ese recorrido, el trabajo, o al menos algunos campos de trabajo, todavía son tradicionalmente masculinos. Esta investigación parte de la hipótesis de que, en los espacios de trabajo, "predominantemente masculinos", las cuestiones relacionadas con el género en lo que se refiere a la carrera (ascenso, promoción y beneficios - formales o informales) se intensifican. Como contexto de investigación el área de las fuerzas de seguridad fue elegida por su carácter representativo en cuanto a la prevalencia histórica de la presencia masculina, que durante mucho tiempo fue exclusiva.

Método

Este estudio se configura como una investigación bibliométrica (Araújo, 2006), teniendo como objetivo situar como ha sido investigada la temática sobre el género en las fuerzas de seguridad en la actualidad.

En el caso de las mujeres, "mujeres", "mujeres", "mujeres", "women" asociadas a "fuerzas armadas", "armas armadas", "mujeres", "mujeres" "Policías", "policía", "policía", "guardia", "correctores", "inspectores penitenciarios", asociadas a la "carrera," carrera "y" carreras "publicadas accedidas vía Portal Capes en la base de datos Web of Science y EBSCO entre los años 2012 a junio / 2017.

El criterio de selección de los artículos a ser analizados fue la disponibilidad y la correlación con el tema: mujeres en la fuerza de seguridad - perspectivas de género. Se excluyeron de la lista los periódicos relacionados a las mujeres insertadas en otros contextos de trabajo y mantenidos los periódicos que abordasen la temática en áreas distintas como: medicina y administración.

Se justifica la elección de este portal como fuente única de búsqueda en virtud de la relevancia de éste como herramienta de investigación y centralización para facilitar los análisis, como también el mismo presentó número representativo de artículos, resaltando que la intención de esta investigación no fue agotar el asunto y sí localizar la temática dentro del campo de búsqueda.

De los 55 artículos encontrados en la base de datos Web of Science y 137 en el EBSCO, tras la selección realizada a partir de la vinculación con el tema y la disponibilidad, quedaron 26 artículos. El análisis prosiguió mediante inspiración en el método bibliométrico (Araujo, 2006) identificando la geografía (país origen) de la investigación, los variados contextos de trabajo (campos de la fuerza de seguridad), metodologías empleadas, que contempla los tipos de método (cualitativo, cuantitativo o cualitativo, (por ejemplo, en el caso de que se produzca un cambio en la calidad de los datos), los tipos de recolección de datos (cuestionario - cerrados, abiertos y tipo encuesta, entrevistas - semiestructuradas o en profundidad, documental - acceso a datos mediante archivos, documentos, bibliográfico / literatura - acceso a los datos mediante la revisión de otras investigaciones y / o teorías), tipo de análisis de datos (análisis de discurso que comprende la clasificación en temas o categorías semánticas, tratamiento estadístico específico - SPSS, o tratamiento estadístico diverso - promedio, frecuencia, correlación, etc.).

Resultados

Tabla 1 – Frecuencia absoluta de los temas abordados en los Artículos

Temas	Frecuencia
Autopercepción (mujeres) sobre la carrera militar	1
Carrera: conflicto familia X trabajo Diferencias de género	5
Carrera: Barreras en relación con el género (estereotipos/prejuicios)	6
Percepciones sobre la mujer en los estudios de las fuerzas de seguridad con adolescentes	2
Salud Mental/diferencias físicas entre el género Comportamiento suicida, afrontamiento, resiliencia	5
Lactancia materna vs. Carrera Militar	1
Desempleo frente a mujeres veteranas de guerra	1
Aspectos (atribuidos) a la ascensión de las mujeres	2

Estado del Arte

Temas	Frecuencia
profesionales. Impactos positivos de la percepción de género	
Aspectos (atribuidos) a la discriminación de las mujeres/ascensión no professional Impactos negativos de la percepción en el género	2
Violencia/Acoso Sexual: impactos en la carrera militar	1

Tabla 2 – Frecuencia Absoluta de los tipos de diseño de investigación – metodología, tipo de colección y tipo de análisis de datos

Delineamento	Tipo	Frecuencia
	Cualitativa	8
Metodología	Cuantitativa	14
	Mixta	4
	Entrevista Semiestructurada	5
	Datos Documentados	7
	Datos Bibliográficos/ Literatura	2
Tipo de coleta	Cuestionario (Survey, Fechado y Abierto)	10
	Grupo Focal	01
	Experimental	01
	Estudio de Caso	01
	Análisis de Discurso (Temas)	12
Tipo de Análisis	Cuantitativa (SPSS)	01
	Cuantitativa: Análisis Estadísticas	17

Discusión de resultados y conclusiones:

La Carrera de las mujeres en las Fuerzas Armadas

El primer registro de la entrada de una mujer en las Fuerzas Armadas Brasileña ocurrió en 1823 a través de María Quitéria de Jesús Medeiros que, vestida de hombre se alistó en el servicio militar para luchar en la Guerra de la Independencia Brasileña. En 2012, según datos del Ministerio de Defensa (2012) la participación femenina en las fuerzas armadas se encuentra en el siguiente nivel: en la Marina, representan el 10% del efectivo de la fuerza militar, con el total

Tabla 3 – Frecuencia absoluta del origen de los artículos y descripción de las fuerzas de seguridad

País	Tipo de fuerza de seguridad	Frecuencia
Estados Unidos (USA)		**19**
	Fuerzas Armadas Militares	13
	Fuerzas Armadas Marinas	02
	Aleatorio (Fuerzas de seguridad generales)	01
	Fuerzas Armadas: Aeronáutica	01
	Cuerpo de Bomberos	01
	Policía Especializada (FBI)	01
Australia		**02**
	Fuerzas Armadas Militares	02
Dinamarca		**01**
	Fuerzas Armadas Militares	01
Portugal		**01**
	Policía	01
República Checa		**01**
	Fuerzas Armadas Militares	01
Emiratos Árabes		**01**
	Policía	01
Brasil		**01**
	Policía Federal de Carreteras	01

de 6.922 mujeres militares; en la Aeronáutica, representan el 13,78% del efectivo de la fuerza militar, con el total de 9.322 mujeres militares; en el Ejército, representan el 3,2% del efectivo de la fuerza militar, con el total de 6.009 mujeres militares. Sólo en 2012, la primera mujer - médica, alcanzó el puesto de oficial general de las Fuerzas Armadas, al ser promovida a contraalmirante.

En los Estados Unidos hubo, en 1942, una campaña favorable a la participación de la mujer en el medio militar. Para ello se fundó el Cuerpo Auxiliar Femenino del Ejército y la Reserva Femenina de la Marina, precursores de la apertura civil y militar (Almeida, 2014). En las encuestas actuales, según los resultados señalados, Estados Unidos encabeza la producción académica en esa área, lo que no significa que los desafíos de la inclusión de las mujeres de forma igualitaria en las fuerzas armadas hayan sido superados.

Dichter y True (2015) destacan en su estudio sobre mujeres veteranas en la carrera militar como el acoso y la cultura machista presente en este medio influye en el abandono prematuro de la carrera, es decir, antes de la jubilación. Se apuestan en el empoderamiento de estas mujeres a través de promociones y ascensos en puestos de dirección y liderazgo para equilibrar esta relación. Igualmente, Greer (2017) relata esta disparidad entre hombres y mujeres veteranos, que sirvieron a las fuerzas armadas en Afganistán, por ejemplo, en lo que se refiere a las altas tasas de desempleo entre las mujeres post-servicio militar, a diferencia de los hombres.

En el caso de la lactancia materna, la vida personal, como los divorcios y el bienestar y el ocio, en el caso de la lactancia materna, la vida personal, como los divorcios y el bienestar y el ocio. Los datos, en el caso de un estudio realizado en la Marina de los Estados Unidos (SMITH & ROSENSTEIN, 2017), indican que las mujeres dejan a la Marina debido al impacto en su familia. Entre los factores que incluyen la motivación para el abandono están: la auto-eficacia, amenazas sufridas por los estereotipos relacionados con el género. Los resultados muestran una diferencia de género en las intenciones e influencias de la carrera masculina, especialmente en lo que se refiere al conflicto familiar, ideología de género e intenciones de formación familiar.

De acuerdo con Muhr y Andersen (2017) el trabajo militar se traduce por ambiente donde la narrativa organizacional es pautada en dominación del género masculino, que construyen y perpetúan estereotipos y prejuicios en relación a las mujeres. De manera que se establezcan actitudes y comportamientos que son o no compatibles con el género femenino en el trabajo, siendo que este discurso termina siendo percibido como verdadero, interfiriendo en la carrera de las mujeres en el ejército. Según los autores, la narrativa limita las posibilidades de carrera de los soldados femeninos. En general, las investigaciones realizadas sobre esta temática apuntan a un cuadro donde las mujeres son (aún) productos de narrativas donde todavía se perciben a partir de la idea de un "sexo frágil", como más débiles, menos poderosas y menos adecuadas para ser soldados en comparación con los hombres, perfil que no encaja en el ideal masculino de la profesión militar. De modo que cuando una organización o una profesión como la carrera militar o policial presentan un histórico tradicionalmente constituido por un género predominante (en este caso, heterosexual, masculino) es necesaria la implementación de procesos de inclusión en el intento de buscar disminuir las disparidades y la exclusión.

En la investigación de Archer (2012) los estereotipos de género en el contexto militar de los EE.UU. a menudo resultan en la creación de barreras para las mujeres. El autor argumenta que los estereotipos de género en Marine Corps (USMC) tienen el potencial de minar una marina femenina ya veces el desempeño de otros a su alrededor. Los resultados sugieren un papel de los estereotipos de género influencia (1) las habilidades perciben las mujeres marines, (2) la socialización infantes de marina, (3) camaradería y oportunidades para maestros y femeninos (4) una cultura de estándares dobles (doble dirección inicial). Este lenguaje persiste en parte debido a las formas en que el género y los papeles se construyen en el contexto militar, oposición a características masculinas. Estereotipos que describen a las mujeres como excesivamente emocionales, usando sexualidad en vez de profesionalismo para alcanzar un fin y evocar los estilos

Estado del Arte

de liderazgo femenino "facilitadores" que son percibidos como incompatibles con la identidad masculina. Aunque hay diferentes masculinidades dentro de las fuerzas armadas de EEUU, hay una masculinidad militar que construye lo "militar" como no emocional, valiente, psicológicamente apto y listo para la acción.

A pesar de que los estudios son taxativos en cuanto a los estereotipos y barreras enfrentadas por las mujeres en el trabajo militar, Mankowski, Tower, Brandt & Mattocks (2015) relatan que las mujeres, participantes en la investigación, afirman ser las fuerzas armadas el trabajo de su vida. Las mujeres se unen a las fuerzas armadas por la oportunidad que promete sentirse servir a su país. Muchas mujeres militares de la carrera encontraron valor y significado en su trabajo.

La carrera de las mujeres en la policía

Las mujeres en la fuerza de policía, en esta revisión, representada por la policía portuguesa (responsables de la seguridad pública), la Policía Federal de Brasil (responsable de la seguridad fronteriza y carreteras) y la policía estadounidense especializada (FBI - servicios de inteligencia) tienen características comunes a las estudios de mujeres en las fuerzas armadas y distintas.

Nogueira e Castelhano (2012) cuya muestra del estudio fueron mujeres policiales responsables de la seguridad pública indican en su estudio que los conflictos familiares-trabajo son más evidentes para las mujeres policiales, que optan por carrera administrativa para conciliar el trabajo y la carrera. Sin embargo, no sin carga, pues, el ascenso de carrera en las actividades operativas es más rápido y cuenta con más oportunidades. Esta investigación demuestra que, cuando ambos son policías (pareja) corresponde a la mujer abdicar de la progresión de carrera para conciliar con los hijos y los quehaceres domésticos.

En el caso de las mujeres, las mujeres policiales de las carreteras federales son contrariamente (dentro de la expectativa generada por los resultados de las encuestas) acogidas, incluso en lo que se refiere a las características culturalmente atribuidas a las mujeres. En esta investigación los atributos femeninos son valorados y reconocidos como necesarios y funcionales, como organización, liderazgo y comunicación con el público. Lo que demuestra una apertura, sin embargo, evidencia el recorte de género en las actividades que "naturalmente" son consideradas femeninas, como mayor paciencia para contacto y atención al público y la educación en el tránsito.

Bergman, Thompson (2014) relatan que a pesar de las contribuciones que las mujeres traen al campo de la policía especializada (FBI), las mujeres siguen entrando y progresando en una tasa alarmantemente baja en relación a los oficiales de los hombres. Los resultados fueron informativos para entender cómo las mujeres y las orientaciones de los roles de género de las oficiales permitieron que ellas se mezclasen con el ideal de aplicación de la ley, resultando en un aumento orientado, sin embargo, a partir de una identidad de género masculinizada.

Consideraciones finales

Los resultados de las investigaciones, independientemente del país de origen y del contexto de las fuerzas de seguridad, demuestran que los estereotipos y prejuicios sobre el género están presentes y restringen la posibilidad de mantenimiento y ascenso en la carrera de las mujeres en las fuerzas de seguridad.

Estos papeles estereotipados sobre el género han influenciado y acentuado los conflictos trabajo y familia para las mujeres, así como la repercusión en la salud y el bienestar. Dificultando la adaptabilidad en la carrera, lo que puede configurarse como recurso aliado para la preservación y el mantenimiento de las carreras de estas mujeres. Para la comprensión de esta habilidad como recurso sería necesario investigar que se realizaran mediante aporte teórico. Pocas fueron las investigaciones que se apoyaron en referencial teórico para el análisis de los datos.

Referencias

ALMEIDA, V. de A. (2014). Mulheres nas Forças Armadas Brasileiras: Situação atual e perspectivas futuras. Cadernos Aslegis, Brasília, n. 51, p. 91-134, jan./abr.

Estado del Arte

ARCHER, E.(2012). The Power of Gendered Stereotypes in the US Marine Corps. Armed Forces & Society, v.39, n. 2, p. 359-391. DOI: 10.1177/0095327X12446924.

BALES, K; WASHBURN, J & BALES, J.(2012). Breastfeeding Rates and Factors Related to Cessation in a Military Population. Breastfeeding Medicine, v. 7, n. 6.

BARRATT, C; BERGMAN, M & THOMPSON, R. (2014). Women in Federal Law Enforcement: The Role of Gender Role Orientations and Sexual Orient. Sex Roles, v. 71, p.21–32.. DOI 10.1007/s11199-014-0388-2 ation in Mentoring.

BLANCH, J. M. (Org.). (2003). Teoría de las relaciones laborales. Barcelona: UOC.

CARREIRAS, H. (2006).Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies. Routledge. DOI: 10.1177/0095327X07307017.

CHU, D; ABDULLA, M. (2014).Self-efficacy beliefs and preferred gender role in policing. Oxford University Press, BRIT. J. CRIMINOL (ISTD), v, 54, p. 449–468. doi:10.1093/bjc/azu010.

DANIELS, A; SHERMAN, A. (2016).Model Versus Military Pilot: A Mixed-Methods Study of Adolescents'Attitudes Toward Women in Varied Occupations. Journal of Adolescent Research, v. 31, n. 2, p. 176–201.

DEJOURS, C. (1999).Conferências brasileiras. São Paulo: FGV.

DICHTER, M.E ; TRUE, G. (2015). ''This Is the Story of Why My Military Career Ended Before It Should Have'': Premature Separation From Military Service Among U.S. Women Veterans. Affilia: Journal of Women and Social Work, vol. 30(2) 187-199.

EPSTEIN, C. (2007).Great divides: the cultural, cognitive, and social bases of the global subordination of women. American Sociological Review, v.12, Fev, p.1- 25.

FAJFROVÁ, J; PAVLÍK, V; PSUTKA, J; HUSAROVÁ, M; KRUTIŠOVÁ, P & FAJFR, M. (2016).Prevalence of overweight and obesity in professional soldiers of the Czech Army over an 11-year period. Vojnosanit Pregl, v. 73, n.5, p. 422–428. DOI: 10.2298/VSP141120112F.

GIBBONS, W; SCOTT, G; BARNETT, D; HICKLING, J; HERBIG-WALL, L & WATTS, D.(2012). Stress, Coping, and Mental Health-Seeking Behaviors: Gender Differences in OEF/OIF Health Care Providers. Journal of Traumatic Stress, v. 25, february, p.115–119.

GORE, J; FRAY, L; WALLINGTON, C; HOLMES, K & SMITH, M. (2017).Australian School Student Aspirations for Military Careers: Traditional Perceptions in Shifting Contexts. Armed Forces & Society, vol. 43(2) 238-259.

GREER, W.(2017) Career Development for Women Veterans: Facilitating Successful Transitions From Military Service to Civilian Employment. Advances in Developing Human Resources, v. 19, n. 1, p. 54–65.

HUGHES, E. (1937) C. Institutional office and the person. American Journal of Sociology, 43, 404-413.

INESI, M; CABLE, D. (2015). When accomplishments come back to haunt you: the negative effect of competence signals on women's performance evaluations. Personnel Psychology, v. n. 68, p. 615–657.

JAHNK, S; POSTON, C; HADDOCK, K; JITNARIN, N; HYDER, M & HORVATH, C. (2012).The health of women in the US fire servisse. BMC Women's Health, v. 12, n.39.

LESKINEN, A.; RABELO, V & CORTINA, L. (2015).Gender Stereotyping and Harassment: A "Catch-22" for Women in the Workplace. Psychology, Public Policy, and Law, © 2015 American Psychological Association, v. 21, n. 2, p. 192–204.

MANKOWSKI, M; TOWER, L; BRANDT, C. & MATTOCKS, K. (2015). Why Women Join the Military: Enlistment Decisions and Postdeployment Experiences of Service Members and Veterans. Social Work, v. 60, n. 4.

MUHR, S; SLØK-ANDERSEN, B.(2017). Exclusion and inclusion in the Danish Military: A historical analysis of the construction and consequences of a gendered organizational narrative. Journal of Organizational Change Management, v. 30, n. 3, pp.367-379. https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0195.

NOCK, M.; STEIN, M.; HEERINGA, S.; URSANO, R.; COLPE, L.; FULLERTON, C.; HWANG, I.; NAIFEH, J.; SAMPSON, N,; SCHOENBAUM, M.; ZASLAVSKY, A. & KESSLER, R. (2014).Prevalence and Correlates of Suicidal Behavior Among Soldiers Results From the Army Study to Assess Risk and Resilience in Servicemembers (Army STARRS). JAMA Psychiatry, v. 71, n. 5.

NOGUEIRA, S. & CASTELHANO, J. (2012). Gestão dos tempos e do percurso profissional: estratégias das mulheres em profissões definidas no masculino. Rev. Laboreal, v. 8, n. 1, • p. 42-55.

Estado del Arte

PERKINS, A; CSERJESI, R; ETTINGER, U; KUMARI, V; MARTIN, N & ARDEN, R. (2013).Personality and occupational markers of 'solid citizenship' are associated with having fewer children. Revista Elsevier, Personality and Individual Differences, v. 55, p. 871–876.

RIBEIRO, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. Rev. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho. Vol. 12, (2), pp. 203-216.

ROSELLINI, A; STREET, A; URSANO, R; CHIU, W; HEERINGA, S; MONAHAN, J; NAIFEH, J; PETUKHOVA, M; REIS, B, SAMPSON, N; BLIESE, P; STEIN, M; ZASLAVSKY, A & KESSLER, R. (2017). Sexual Assault Victimization and Mental Health Treatment, Suicide Attempts, and Career Outcomes Among Women in the US Army. AJPH Research, v. 107, n. 5.

RUISEÑOR, E; LÓPEZ, A. (2010). Los Obstáculos para Dedicarse a la Investigación en Mujeres Estudiantes. Revista REMO, v.7, n. 18, México.

SAVICKAS, M. (2001).L. A developmental perspective on vocational behavior: career patterns, salience, and themes. International Journal for Educational and Vocational Guidance, v. 1, p. 49-57.

SEGAL, W; LANE, D. & LCSW-C, CT†. (2016). Conceptual Model of Military Women's Life Events and Well-Being. Military Medicine, v.181, n.1:12.

SILVA, J. & GOMES, A. (2016). Inserção de Mulheres no Patrulhamento de Rodovias: Um estudo no Interior Baiano. Revista Latino-americana de Geografia e Gênero, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 19 – 33.

SMITH, G.; ROSENSTEIN, E. (2017). Gender and the Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions. Armed Forces & Society, v.43, n. 2, p. 260-279.

URSANO, R; KESSLER, R; STEIN, M.; NAIFEH, J; ALIAGA, P; FULLERTON, C; WYNN, G; VEGELLA, P; NG, T; ZHANG, B; WRYTER, B; SAMPSON, N; KAO, T; COLPE, L; SCHOENBAUM, M; MCCARROLL, J; COX, K & HEERINGA, S. (2016).Risk Factors, Methods, and Timing of Suicide Attempts Among US Army Soldiers. JAMA Psychiatry, v. 73, n.7, p. 741-749.DOI:10.1001/jamapsychiatry.2016.0600

VERTREES, A; LAFERRIERE, N; ELSTER, E; SHRIVER, D. & RICH, N. (2014).Female military medical school graduates entering surgical internships: are we keeping up with national trends? The American Journal of Surgery, v. 208, p. 550-555.

YU, H. (2015). An Examination of Women in Federal Law Enforcement: An Exploratory Analysis of the Challenges They Face in the Work Environment. Feminist Criminology, v. 10, n. 3, p. 259– 278.

Obra protegida con una licencia Creative Commons