



## Ser Mujer Policía

### Introducción

En México, las mujeres fueron admitidas en la policía en el año 1930, conformando un grupo denominado Policía femenina, integrado por 69 mujeres. Las funciones de esas mujeres policías se concentraban en brindar orientación sobre ubicaciones, y datos históricos, culturales y/o geográficos del país. Las policías portaban un uniforme diseñado con falda, saco sastre y botas con tacón bajo, que no correspondía a las necesidades de las labores policiales, sino a las funciones comunitarias para las que eran contratadas.

A pesar que las funciones de las mujeres en las policías se han ampliado, se sigue observando que realizan, principalmente, labores administrativas, y que representan alrededor del 20% del estado de fuerza en el país. Desde su incorporación, se ha mantenido un patrón histórico que las asigna al ámbito privado-doméstico, por lo que se les asignan actividades administrativas, secretariales o en espacios relacionados con el aseo y labores de cocina; mismas que distan mucho de la carrera policial.

De acuerdo con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la carrera policial es el sistema de carácter obligatorio y permanente, conforme al cual se establecen los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio de los integrantes de las Instituciones Policiales. Sin embargo, en ocasiones, existe una brecha de género que limita el crecimiento profesional de las mujeres policías al interior de las corporaciones, además que se convierten en víctimas de conductas indebidas relacionadas con el acoso, discriminación y violencia de género en sus lugares de trabajo.

Considerando lo anterior, con el apoyo del Fondo Canadá para Iniciativas locales, así como de la Secretaría de Seguridad del Estado de México y de la Dirección de Seguridad Ciudadana de Nezahualcóyotl, se llevó a cabo un estudio en ambas corporaciones para conocer los obstáculos que regularmente enfrentan las mujeres en su recorrido por la carrera policial, así como para identificar la incidencia de conductas indebidas al interior de esas policías.

### Objetivo

El objetivo fue diseñar talleres con perspectiva de género para sensibilizar a hombres y mujeres policías, así como para contribuir a la disminución, y eventual erradicación, de conductas indebidas contra las mujeres policías.



## Metodología

### **Investigación de gabinete**

- Revisión de la normatividad aplicable a cada corporación, con particular énfasis a los procesos de reclutamiento, selección y permanencia.
- Solicitudes de información vía transparencia y directa a la corporación policial donde se aplica el estudio.

### **Trabajo en campo**

- Se llevaron a cabo entrevistas con funcionarios de la policía, con particular énfasis en los responsables de recursos humanos y operativos. (Secretario de Seguridad Pública, Director de la Policía, Director de la Academia, Titular de enlace de género, Director Asuntos Internos, Mandos operativos regionales y/o de cuadrantes, Director Recursos Humanos).
- Se realizaron seis grupos de enfoque con operadores, es decir, mujeres y hombres policías de distintos grados jerárquicos.
- Aplicación de encuesta a 300 mujeres policía.

Con el análisis de esa información, se diseñaron dos modelos de talleres, atendiendo a las necesidades particulares de cada corporación.

Algunos hallazgos:

### De las entrevistas con funcionarios

- La incorporación de la mujer al ámbito laboral ha sido compleja en general.
- La labor policial se interpreta como una función de los hombres.
- Hay menos mujeres que hombres con interés de ascender a puestos de mando, ya sea por falta de interés o por responsabilidades familiares.
- El proceso de reclutamiento es el mismo para hombres y mujeres, pero se inscriben menos mujeres.
- Mujeres y hombres reciben formalmente el mismo trato en la operación policial. La única diferencia formal son los permisos por maternidad.
- Las mujeres son más empáticas cuando brindan apoyo a la ciudadanía.



- Se deben mejorar los reglamentos de las policías para sancionar de manera ejemplar el acoso laboral y sexual. Igualmente, deben desarrollarse protocolos y normas específicas.
- Prevalece en alto grado una visión machista entre los mandos y elementos. No hay suficiente capacitación.
- A veces, son más violentos los ciudadanos con las mujeres policías que con los hombres.
- Es esencial que se los mandos sean sensibles a las necesidades de las mujeres, madres y jefas de familia.
- Se debería buscar la paridad entre hombres y mujeres en las corporaciones.

#### De los grupos de enfoque

- Las mujeres ingresan a la policía, principalmente, porque les gusta, porque algún familiar es policía, o porque buscan estabilidad económica (varias de ellas son madres solteras).
- Señalaron que pasan por el mismo proceso de reclutamiento, aunque sí enfrentan la discriminación de algunos instructores.
- Consideran que los mandos no generan un clima de respeto entre hombres y mujeres, y que son ellos quienes las re-victimizan o que apoyan las conductas indebidas contra ellas.
- Estuvieron de acuerdo en que las conductas indebidas persisten porque hay re-victimización entre las mujeres, los compañeros y los mandos, aunada a la falta de sanciones.
- Con relación a los ascensos, hubo opiniones encontradas ya que hubo quienes consideraron que los hombres tienen mayores oportunidades para ascender por prejuicios de los instructores y de los mandos. Hubo quienes consideraron que los procesos son iguales y que hay mujeres que no quieren más responsabilidades porque prefieren dedicarse al hogar.

#### **Razones para entrar en la policía: las mujeres entran a la policía, principalmente, porque les gusta, algún familiar es policía o porque buscan estabilidad económica (varias de ellas son madres solteras)**

- “A mí, porque me gusta, es la mejor propuesta laboral”.
- “A lo mejor habemos mamás solteras (...) lo que queremos es el trabajo y la estabilidad económica”.
- “Ya cuando estás aquí (en la policía), le vas agarrando sabor a lo que haces y te gusta. (...) Y dices ‘de aquí soy, hasta que me corran’.”
- “Yo, por el tipo de trabajo, jornadas y económico. Soy madre soltera. [Buscaba] estabilidad económica”.



- “Mi esposo es policía”.
- “Creo que fue por la estabilidad económica”.
- “Mi familia era policía”.
- “Por mi parte, por falta de empleo para mujeres y también va de la mano a lo que estudie”.
- “Yo estudié criminología y va mucho de la mano [el trabajo en la policía]”.

**Proceso de reclutamiento: algunas mujeres policías consideran que tienen el mismo proceso de reclutamiento que los hombres, porque las tratan igual que a ellos; otras, consideran que es diferente, ya que se enfrentan a discriminación por parte de instructores.**

- “Con un instructor sí, pero no conmigo. Discriminaba a las compañeras que estaban gorditas que eran morenitas”.
- “En la academia, una compañera, estaba embarazada... y quince días antes de terminar la academia, la dieron de baja”.
- “Fue igual para hombres que para mujeres”.
- “Yo también realicé exámenes para ver si me aceptaban en la academia y, posteriormente, fueron ocho meses de academia”.

**Ascensos: algunas mujeres policías consideran que ellas tienen menos facilidad para ascender que los hombres, porque no las consideran capaces. Otras mujeres policías consideran que ellas tienen las mismas oportunidades que ascender que los hombres, porque reciben la misma información de las convocatorias.**

- “Siempre les dan la facilidad a los hombres (para ascender). Es muy raro que las mujeres tengan un mando (...). Son contadas las mujeres que tienen grado (...).
- “Muchas veces haces tu trabajo. Yo el año pasado tuve ocho puestas [de disposición] y no me toman en cuenta [para los ascensos]”
- “Somos un poquito más marginadas en cuanto a lo laboral... porque te menosprecian, piensan que, porque eres mujer, eres el sexo débil”.
- “Cuando a mí me tocó ser jefa de turno, (...) en mi sector, éramos tres mujeres jefas de turno y los compañeros, los comandantes, le decían a mi jefe (...): ‘eres un pendejo. ¿Por qué tienes a esas pinches viejas de jefas de turno? Mejor mete cabrones. Esas pinches viejas no sirven de nada’. Y éramos el mejor sector de todo el municipio. Éramos el que tenía el índice más bajo de robo, más detenciones... de todo era lo mejor nuestro sector (...) Entonces, desde ahí te das cuenta que hay una discriminación”.
- “Yo creo que sí son iguales [los procesos de ascensos para hombres y mujeres]”
- “Mandan la información cuando es la convocatoria a hombres y mujeres. Entonces, ya depende mucho de nosotros si la metemos o no la metemos [la información para participar en el concurso por ascenso]”.
- “Si nos dejan tiempo para estudiar [a las mujeres, para concursar por un ascenso], sin embargo, pues, no tenemos un beneficio (...), porque es nuestra economía, es nuestro tiempo, pero tener una licenciatura más no nos ayuda para ascender”.

**Trato por mandos: Algunas mujeres policías consideran que los mandos usualmente no generan un clima de respeto entre los hombres y mujeres, porque ellos las re-victimizan o apoyan**



**conductas contra ellas. Otras mujeres policías consideran que los mandos generan un ambiente de respeto.**

- “La mayoría no, algunos sí.”
- “Hay veces que te conflictuas con los compañeros y a la que le hacen bronca, es a una... porque tú tienes la culpa, porque tú te pones al pedo”.
- “Hay compañeros que, hasta incluso, en discusiones, con compañeras, les han pegado...y [los mandos] apoyan más a los hombres... [los mandos] le dan la razón al hombre”.
- “A mí me tocó ver a una compañera que le pegaron allá afuera, en una ocasión. Pero una chinga bien dada (...). ¡Y [los mandos] no hicieron nada!”.
- “Simplemente, hasta cuando una persona está embarazada es, a veces, hasta discriminada [por los mandos], por los servicios a los que te mandan: ‘tú te quedas ahí’ (...) Ya después te alivias y ahí te quedas, en ese servicio (...) Y ya nadamás te la manejan: ‘es para no exponerte’ (...) pero ya tu hijo tiene hasta tres años”.
- “En mi caso, con mi jefe, no he tenido ningún problema”.
- “Siempre fomentan mucho el respeto [los mandos]”.
- “Donde yo estaba, no, no había respeto [por parte de los mandos]. (...) por ser mujer me discriminaban y, por estar ahí, me mandaban a otro mando (...) como castigo, me mandaban a un lugar diferente de donde vivo”.
- “Donde estoy ahorita, la verdad es que el jefe apoya mucho (...) Si tú hablas con él, le comentas la situación por la que estás pasando, te facilita las cosas. Pero también he tenido jefes que son... y la verdad, te ponen el pie. Y con tal de molestarte, te mandan súper lejos, te dan horarios más extendidos, cosas así”.
- “La verdad, los hombres prefieren andar con hombres en la operatividad”.

**Conductas indebidas: algunas mujeres consideran que persisten conductas indebidas en su corporación, porque hay re-victimización por parte de las mismas compañeras, compañeros y mandos, así como falta de sanciones hacia estas conductas.**

- “Un compañero golpeó a una compañera. Y realmente yo no vi que hicieran nada en la corporación para sancionarlo. Nada. Mejor la compañera optó por poner tierra de por medio y protegerse en un servicio donde no estuviera expuesta, para que esta persona no la estuviera molestando”.
- “Muchas veces, lo que hacen es que, a las mujeres [víctimas de conductas indebidas] las cambian de servicio”.
- “Lo que se ha dado mucho últimamente (...), es que, por decir, yo ando con un compañero, termino con él... y, si el compañero tiene fotos más, el compañero las sube en el Face”.
- “Tienen culpa las compañeras que se dejan [sacar fotos íntimas]”.
- “Nosotros lo vimos con una compañera de ahí, de tránsito. La compañera tuvo una relación con otro compañero. Tuvo el error de grabarse [teniendo relaciones íntimas]. (...) Entonces, salieron mal, terminaron su relación, se separaron. Y este, a todos sus compañeros se los pasó [el video]. En todos lados. Todos veíamos el video (...) La verdad, ¡no se vale! (...) Si hasta mandos se dieron cuenta, ¿por qué no se frenan? (...) A la compañera le dio depresión. Hasta se quería salir de la corporación.”
- “Luego, entre compañeras, nos ponemos el pie. Nos tenemos envidia”.

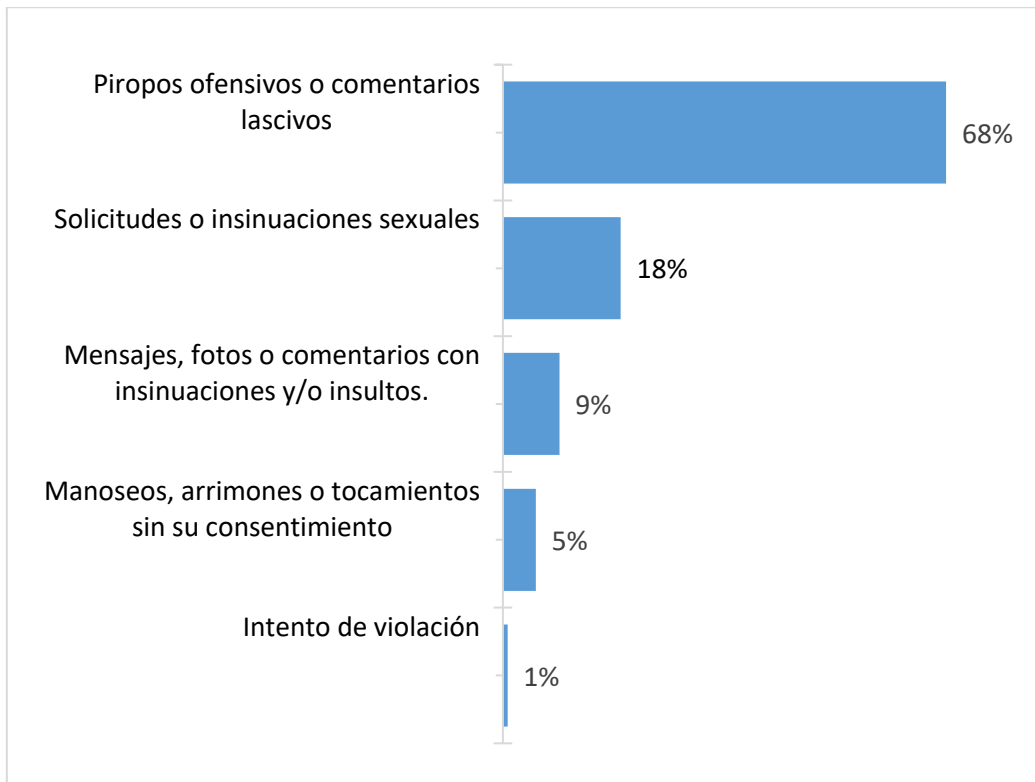


- “Yo sí tenía una compañera que le tomaron fotos, videos. La verdad, ella puso límites, se quejó con los mandos y al parecer sí se hizo algo. (...) Y, en otros lugares, sí, también hay, jefes acosadores que, digo, yo no sé, pero yo he escuchado a muchas compañeras que sí las acosan (...) Si ellas no cumplen con los requisitos, las castigan, las mueven de un lugar para otro y, al final, se terminan dando de baja o pues... ya sabe, ¿no?”.
- “Hay ocasiones en que nosotras mismas como mujeres, también provocamos esto (...) Si yo te provoqué y ya después me quejé y sabes qué, ahora, ya no me hagas nada, ¿entonces?”.
- “sí, a veces, hemos tenido piropos, o, a veces, sientes incomodidad, hasta cierto punto, por algunos compañeros”.
- “Ya los temas están muy difundidos (...) [los hombres] ya se reprimen más (...). Las mujeres ya no permitimos eso. (...) Ya los hombres, los compañeros, se limitan (...). Ahora, la mujer ya no es tan tímida, ahora ya [les dices] ‘¿cuál es tu problema?’”
- “Hemos escuchado experiencias de otras compañeras que sufrieron de acoso, sufrieron de abuso... hay mujeres que sí dijeron ‘me está acosando’, ‘se me está insinuando’, y otras, que lo dejaron pasar... se quedaron calladas”.

De la encuesta:

**GRÁFICO 1. Tipo de agresiones sufridas por las mujeres policías durante su paso en la academia por parte de sus instructores**

*(Sobre el total de agresiones reportadas)*



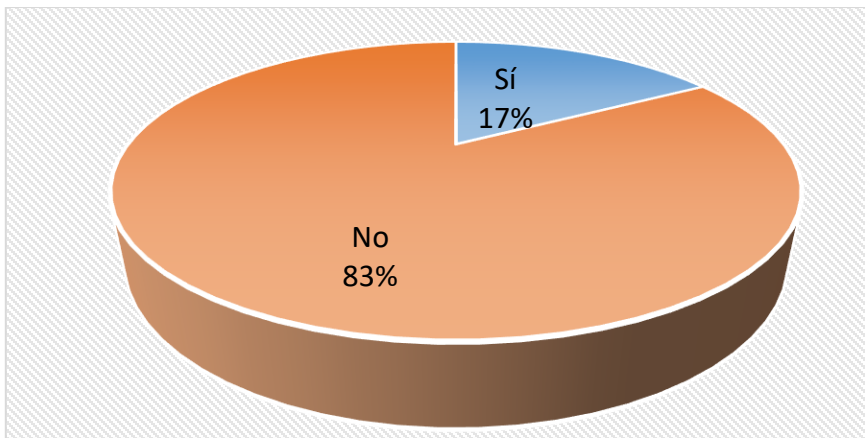


Casi un tercio de las mujeres policías sufrieron conductas indebidas durante su estancia en la academia de policía. Entre los tipos de agresiones, la más común fue recibir piropos ofensivos o comentarios lascivos.

A pesar de la alta incidencia de estas conductas, sólo el 17% de las agraviadas denunció a su agresor.

### GRÁFICO 2. ¿Denunciaste al agresor?

*(Sólo personas que mencionan que durante su estancia en la academia ella o alguna de sus compañeras sufrió agresiones)*



Más de la mitad de las agresiones reportadas no tuvieron ninguna consecuencia (54%); en el 5% se tomó la denuncia; en el 11% se inició la investigación; y en el 30% de los casos se sancionó al agresor.



**GRÁFICO 3. ¿Qué acciones llevó a cabo la institución?**

*(Sólo personas que denunciaron o conocen a alguna compañera que denunció una agresión)*



Los principales motivos por los que las policías mencionaron que no denunciaron estas agresiones fueron: no creer que sancionaran al agresor con 28%, y el sentir miedo a represalias con 27%.

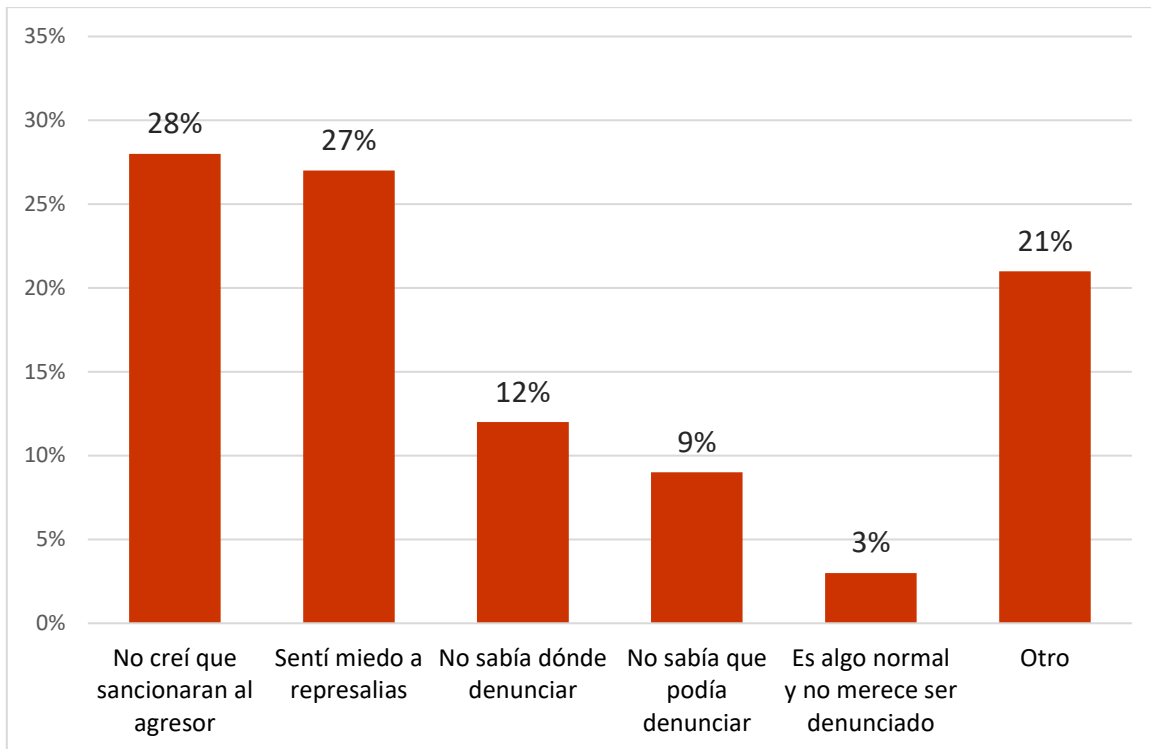
Es importante resaltar que estas agresiones se encuentran normalizadas, y que incluso el hecho de denunciar las puede colocar en una posición difícil en su entorno laboral: “es algo cotidiano, debe ser denunciado, pero no lo toman en cuenta, y si denuncias quedas más mal tú por chismosa”.





#### GRÁFICO 4. ¿Por qué no denunciaste?

*(Sólo personas que no presentaron denuncias)*



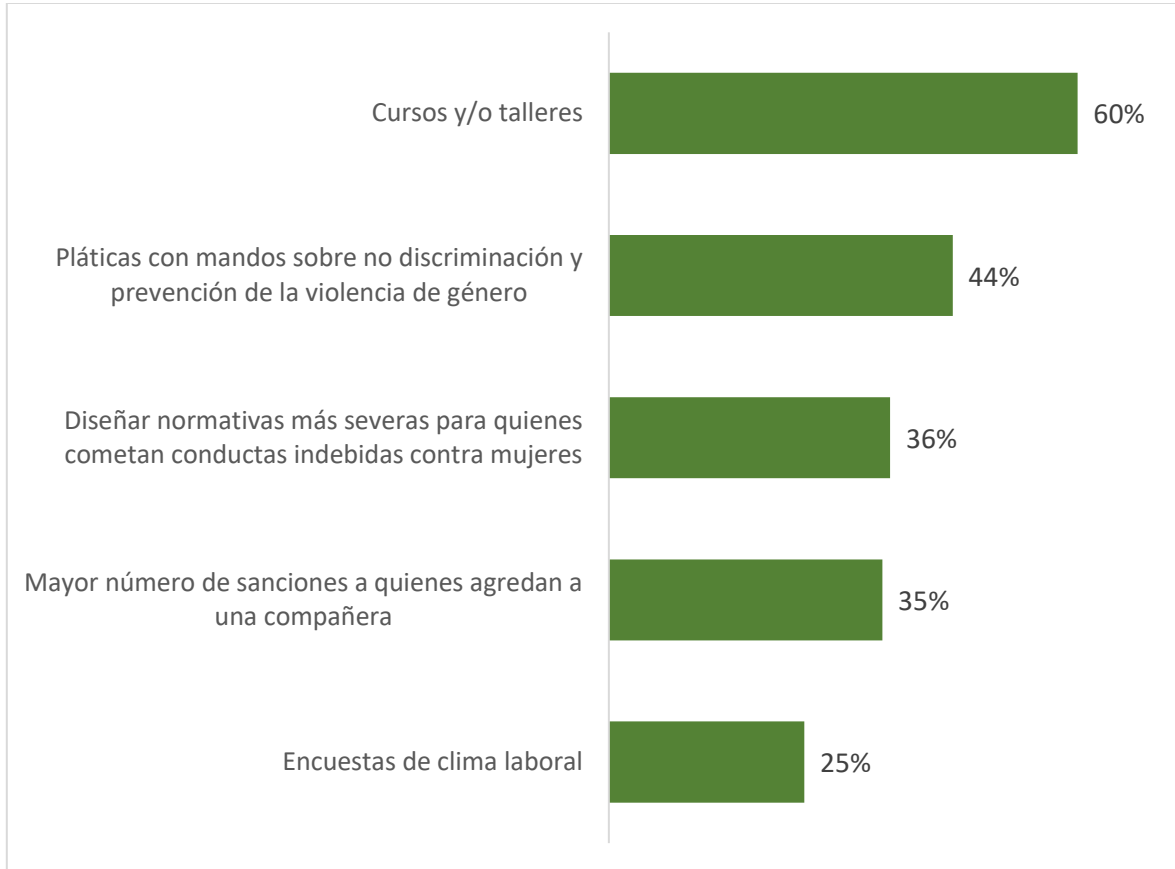
- Sólo el 35% de las mujeres han participado en algún concurso de ascenso. Tres de cada diez mujeres que no participaron en concursos de ascenso, no lo hicieron porque consideran que las evaluaciones no son equitativas.
- Únicamente el 18% de las mujeres policía piensa son suficientes los reglamentos que existen en la corporación para evitar que se agreda a las mujeres o que se les trate mal.
- Sobre las acciones que les gustaría a las policías que se implementaran para promover un mejor trato a las mujeres y fomentar un mejor ambiente de trabajo, se mencionaron las siguientes, en orden decreciente: cursos y talleres con 60%, pláticas con mandos sobre no discriminación y prevención de la violencia de género



44%, diseñar normativas más severas 36%, mayores sanciones para agresores 35%, y encuestas de clima laboral 25%.

**GRÁFICO 5. ¿Qué acciones te gustaría ver que la corporación implementara para promover un mejor trato a las mujeres y fomentar un mejor ambiente de trabajo?**

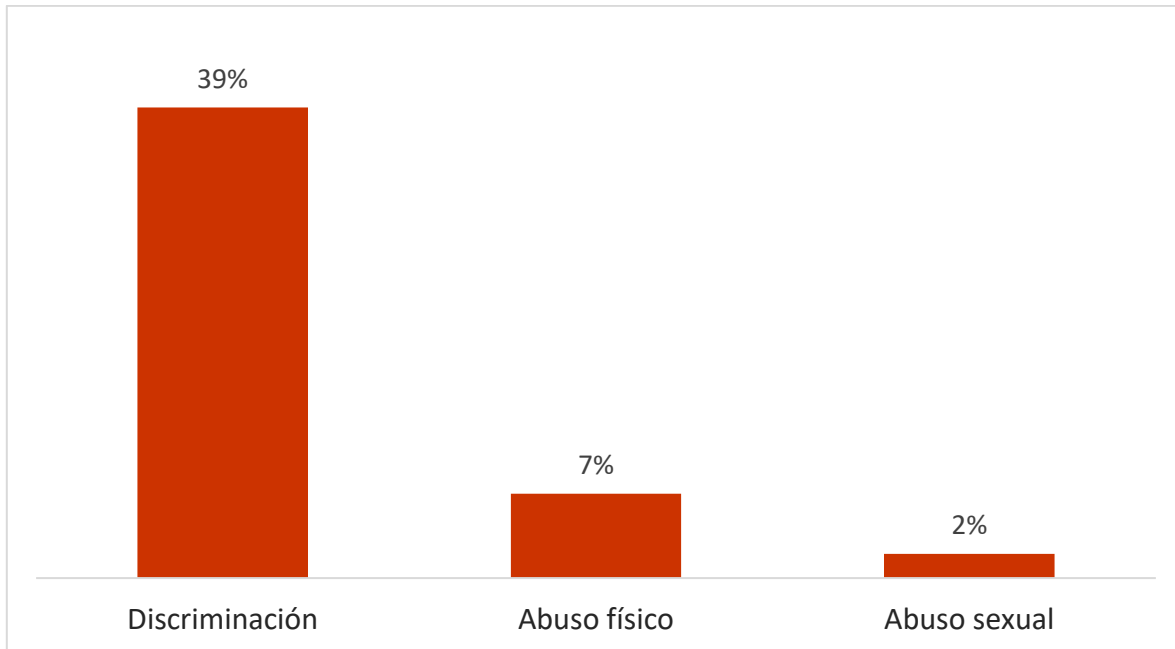
*(Porcentaje de personas que contestaron afirmativamente)*



El 39% de las mujeres policías encuestadas ha presenciado o ha sido víctima de discriminación, el 7% de abuso físico y el 2% de abuso sexual.



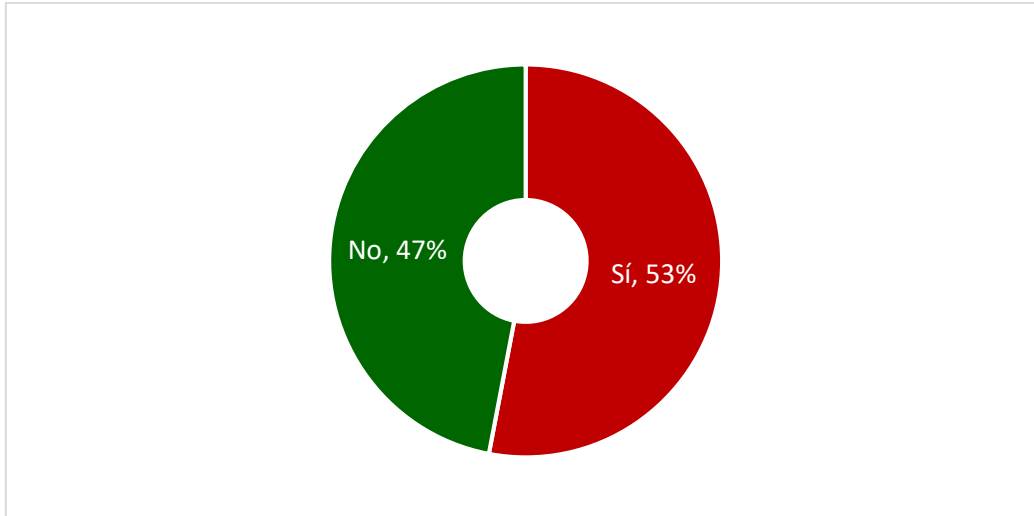
**GRÁFICO 6. ¿En tu corporación has presenciado o tú has sido víctima de alguna de las siguientes acciones? (Porcentaje de personas que contestan afirmativamente)**



La mitad de las mujeres policía en el Estado de México piensa que en su corporación se trata a las mujeres como inferiores a los hombres.



**GRÁFICA 7. ¿Consideras que en tu corporación se trata a las mujeres como inferiores a los hombres?**



#### Hallazgos a nivel nacional

Lo que observamos en el ejercicio del estado de México y Nezahualcóyotl, no es ajeno a lo que sucede en las corporaciones policiales en el resto del país. De acuerdo con la encuesta “¿Qué piensa la policía?, “2019” (aplicada a alrededor de 5000 hombres y mujeres, policías estatales de todo el país)

- 3 de cada 100 policías mujeres menciona haber sufrido o haber sido testigo de abuso sexual. Esta proporción se reduce a 1 de cada 100 en el caso de los policías hombres.
- 5 de cada 10 mujeres piensa que hay discriminación en la corporación, mientras que solo 2 de cada 10 hombre opina en la misma línea.
- 35% de las mujeres indica que alguna de sus compañeras ha recibido piropos ofensivos, comentarios sobre su apariencia o de índole sexual frente a 18% de los hombres.
- 17% de las mujeres indica que alguna de sus compañeras ha recibido mensajes, fotos o comentarios con insinuaciones y/o insultos frente a 8% de los hombres.
- 14% de las mujeres indica que alguna de sus compañeras ha recibido solicitudes o insinuaciones sexuales frente a 8% de los hombres.



- 10% de las mujeres indica que alguna de sus compañeras ha recibido amenazas por negativas a mantener relaciones sexuales frente a 5% de los hombres.
- El 37% de los elementos masculinos menciona haber recibido alguna vez un estímulo o reconocimiento frente a 28% de las mujeres.
- De igual manera 34% de los elementos masculinos menciona haber recibido alguna vez un ascenso frente al 21% de las mujeres.

### Hallazgos de los talleres

#### **Objetivo general:**

Sensibilizar a las y los asistentes sobre lo que significa ser mujer en una institución de seguridad pública y cómo el género influye en sus condiciones laborales.

#### **Objetivos específicos:**

- Ampliar el conocimiento respecto de temas fundamentales asociados al género, como violencia de género, equidad de género y diferencias entre hombres y mujeres.
- Sensibilizar a hombres respecto de las conductas indebidas cometidas contra las mujeres policías.
- Contribuir a generar una cultura de denuncia entre las mujeres policías, víctimas de las conductas indebidas cometidas en su contra.

Se llevaron a cabo 5 talleres en total, a los que acudieron alrededor de 150 mujeres y hombres policías (60 mandos), en los que se abordaron los temas de:

- ✓ Género, sexo, estereotipo
- ✓ Equidad, Igualdad y Discriminación
- ✓ Violencia de género
- ✓ Relaciones entre mujeres
- ✓ Ética policial y género
- ✓ Normatividad de las corporaciones para sancionar conductas indebidas



### Conclusiones:

- Hay desconfianza de las mujeres en denunciar, por temor a represalias o a que no se castigue a los culpables.
- Muchas mujeres reconocen que se normaliza la violencia hacia ellas, porque es parte de la vida en la policía
- Las mujeres consideraron que es muy común que se culpen entre ellas, cuando son víctimas de violencia digital.
- Algunas mujeres señalaron que los hombres prefieren trabajar con hombres, por lo que les limitan la oportunidad de ascensos.
- Se hizo especial énfasis en que los mandos no suelen generar un clima laboral adecuado que fomente la igualdad entre hombres y mujeres.
- Los hombres policías mencionaron que reconocían que las mujeres policías tenían mejor desempeño en labores de inteligencia, proximidad con la comunidad y detección de casos de abuso a menores.
- En general, se desconocen los mecanismos de denuncia al interior y exterior de la corporación frente a casos de violencia de género.
- Estuvieron de acuerdo en que falta capacitación, principalmente a los mandos.

### Recomendaciones

- 1- Mantener vigentes los talleres de sensibilización al tema de género, particularmente entre mandos e instructores.
- 2- Ampliar campañas informativas sobre la importancia de denunciar.
- 3- Modificar o diseñar códigos de ética y lineamientos para incluir las conductas indebidas que más se replican en la corporación con sanciones severas.
- 4- Mantener el seguimiento a los procesos de investigación de casos de violencia de género.
- 5- Asegurar la integridad de la víctima después de su denuncia.