

ARTÍCULOS

*Mujeres policías del municipio de Zapopan, Jalisco.
Factores que influyen en la discriminación y desigualdad laboral*



Duen Sacchi. *Yuchán*, de la serie *Teoría del ficcionario*, lápiz sobre papel, 21 x 29,7 cm, 2014.

Mujeres policías del municipio de Zapopan, Jalisco. Factores que influyen en la discriminación y desigualdad laboral

Hynda Yasmín Palos Rodríguez

Comisaría General de Seguridad Pública de Zapopan, Jalisco

Licenciada en Contaduría Pública (UdG) y Maestra en Estudios de Género, Sociedad y Cultura (UPN), actualmente trabaja en la Comisaría General de Seguridad Pública de Zapopan, Jalisco, México como coordinadora de la Unidad de Mujer Segura dedicada a la prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en razón de género.

Contacto: yaspalosrod@gmail.com

RESUMEN

PALABRAS CLAVE

Poder
Trabajo
Desigualdad
Discriminación
Techo de cristal

La llegada de las mujeres a las corporaciones policiales ha sucedido en los diferentes países por diversas razones, aún cuando las mujeres están interesadas en enlistarse en estas instituciones, en México falta crear condiciones adecuadas en que las mujeres puedan desarrollarse y vislumbrar una carrera policial fructífera. La presente investigación busca visibilizar los factores que influyen en la mínima participación que tienen las mujeres al ocupar puestos de mando y decisión en las corporaciones policíacas, se centró en el Municipio de Zapopan, en donde actualmente se cuenta con 2,800 policías, siendo 500 mujeres, (17.8%), y de las que solo 4 de ellas son jefas.

Mediante el análisis de una muestra representativa a mujeres policías de Zapopan, se realizaron encuestas bajo el método cualitativo de investigación, con epistemología feminista y bajo el enfoque de perspectiva de género. Algunos de los resultados más significativos son el interés de las mujeres policías por ocupar puestos de mando y como ellas reconocen la opresión cultural que ejerce el machismo dentro de la estructura patriarcal y heteronormada que representa una institución policial en México.

ABSTRACT

KEYWORDS

Power
Work
Inequality
Discrimination
Glass Ceiling

The arrival of women in police forces has occurred in different countries for various reasons, even when women are interested in enlisting in these institutions, in Mexico there is a lack of adequate conditions in which women can develop and glimpse a fruitful police career.

This research seeks to make visible the factors that influence the minimal participation of women in command and decision-making positions in police forces, focusing on the municipality of Zapopan, where there are currently 2,800 police officers, 500 of whom are women (17.8%), and only 4 of whom are chiefs.

Through the analysis of a representative sample of women police officers of Zapopan, surveys were conducted under the qualitative research method, with feminist epistemology and under the gender perspective approach.

Through the analysis of a representative sample of women police officers in Zapopan, surveys were conducted under the qualitative research method, with a feminist epistemology and a gender perspective approach. Some of the most significant results are the interest of police-women to occupy command positions and how they recognize the cultural oppression exerted by machismo within the patriarchal and heteronormated structure that represents a police institution in Mexico.

Introducción

De acuerdo al Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal (CNSPE, 2023), al cierre del año 2022 en México la cantidad de personal adscrito a las instituciones de seguridad pública fue de 222, 727. Del total, el 72.4% fueron hombres y el 27.6% mujeres, comparado con el 2021 la cantidad del personal aumentó 0.7%. En Jalisco se registra un total de 14, 903 policías, de los cuales 11, 474 son hombres (76.9%) y 3, 429 son mujeres (23.1%).

En México aún está pendiente visibilizar las condiciones en las que se desarrollan las mujeres de ese ámbito y contribuir en la construcción de la igualdad que también debe permear estas instituciones de seguridad, en beneficio de las mujeres y de la ciudadanía; es indispensable y trascendente subrayar la labor que realizan bajo la condición de ser mujeres. Existen pocas investigaciones, en torno al análisis de las diferentes aristas que les motivaron a ingresar a una corporación policiaca, los obstáculos y las facilidades con las que se han topado en su trayectoria como oficiales de policía, su interés por desarrollar una carrera policial y ocupar un puesto de mando o lo que a sus vidas significa el desempeñar una labor que por constructo social es caracterizada como masculina, en un país envuelto en una violencia desencadenada.

La inquietud de esta investigación surgió de la necesidad de explicar de manera sustentada, en la teoría feminista, cuál era el motivo por el que las mujeres no estaban en las reuniones de seguridad junto a los hombres, proponiendo estrategias para eliminar la inseguridad ciudadana, o al frente de agrupamientos policiales dirigiendo operativos. Son interesantes los cuestionamientos en primer lugar, de porqué tan pocas mujeres se involucraban en el servicio policial, ¿acaso los asuntos de seguridad y prevención de los delitos no eran del interés de las mujeres?, en segundo, ¿cuáles eran los motivos que llevaron a enlistarse a las pocas mujeres que están dentro de la Comisaría del Municipio de Zapopan?

La investigación referente a la desigualdad y discriminación de una carrera policial en una corporación municipal catalogada dentro de las mejores tres en el país en cuanto a salarios, equipamiento y condiciones laborales, implica poner en el centro de la mesa el análisis exhaustivo de lo que las ha causado y lo que les representa a hombres y mujeres policías dentro del ambiente laboral. Además de contribuir al compromiso feminista, que es el develar las desigualdades (Tena, López coord. 2017).

El trabajo para las mujeres puede significar un gran cambio en sus vidas sobre todo cuando están rodeadas de carencias y dependencia económica de alguna otra persona. Al introducirse en un mundo en el que predominan los varones, los reglamentos y lineamientos tienen como base el patriarcado. Las mujeres policías son vistas como intrusas por sus compañeros, pues se han apropiado de ese campo laboral, convirtiéndoles en vulnerables en ese ambiente hostil (Tena, 2016:168).

Metodología de la Investigación

La presente investigación se contempló en dos fases, la primera cualitativa y la segunda cuantitativa. En la primera fase se aplicaron entrevistas semiestructuradas a seis mujeres policías de diversas edades, antigüedades y puestos, todas operativas, quienes, en el momento de las entrevistas, cuentan con una posición de mando, es decir son encargadas de área y

están a cargo de personal operativo, se presentan a dichas mujeres con pseudónimos para proteger su identidad.

Tabla 1

Datos de mujeres policías entrevistadas

Pseudónimo	Edad	Escolaridad	Grado jerárquico	Estado civil	Hijos, edades	Casa propia
Icónica	67	Licenciatura	Policía Tercero	Soltera	No tiene	No
Perseverante	37	Licenciatura	Oficial	Soltera	No tiene	No
Heroica	55	Licenciatura	Policía Tercero	Divorciada	2	No
Reactiva	39	Preparatoria	Policía	Divorciada	3	No
Olimpo	50	Preparatoria	SubOficial	Casada	3	Si
Aguerrida	47	Licenciatura	Oficial	Divorciada	4	Si

Fuente: Elaboración propia

Los perfiles de las entrevistadas han sido seleccionados por los puestos que han ocupado o por actividades sobresalientes en la que participaron en diversos tiempos de su trayectoria laboral. Dichas entrevistas se estructuraron en torno a cinco temas referentes a su vida personal y laboral, que a continuación se enlistan:

- 1.-Libertad de elección
- 2.-Experiencias de ingreso
- 3.-Vivencias en torno a la obtención de ascensos
- 4.-Sacrificios
- 5.-Aspiraciones

En la segunda fase, la cuantitativa, se realizaron 158 encuestas, lo que resultó ser el total de la cantidad representativa de mujeres de cada área operativa con puesto operativo, que desempeñan actividades tanto operativas como administrativas. Dicho cuestionario se dividió en tres secciones:

- 1.- Datos particulares
 - Datos personales
 - Datos laborales
- 2.- Trabajo
 - Gusto por la profesión policial

- Otras opciones de trabajo
- Apoyo de sus familias para ser policías
- Sus expectativas cubiertas por el trabajo
- Posibilidad de una carrera policial como mujer
- Tiempo de su vida para ser policías
- La capacidad de las mujeres para ser mandos

3.- Igualdad de Oportunidades

- Percepción de igualdad en la Comisaría
- Gusto por ser una mujer mando
- Percepción de los hombres policías hacia las mujeres policías
- Percepción de la ciudadanía hacia las mujeres policías
- Opinión sobre las mujeres mando de la corporación
- La posición de la Comisaría para brindar oportunidades a las mujeres

Las entrevistas y encuestas para esta investigación se llevaron a cabo a partir de las siguientes preguntas y objetivos que la guiaron:

Pregunta de Investigación General: *¿Cuáles son los factores institucionales y sociales que inciden en la discriminación y desigualdad laboral, la baja presencia de las mujeres en puestos de mando y en general limita su trayectoria en la carrera policial en la Comisaría de Zapopan?*

Preguntas Específicas: *¿Cómo se perciben las policías de Zapopan a sí mismas en sus actuales condiciones laborales en una profesión socialmente masculinizada?, ¿Cómo el prejuicio de los hombres policías sobre sus compañeras, influye en la trayectoria profesional de estas mujeres?*

Objetivo General: Analizar la situación laboral de las mujeres policías a fin de identificar los factores institucionales y sociales que inciden o determinen la discriminación y desigualdad laboral que a su vez limita su trayectoria en la carrera policial en la Comisaría de Zapopan.

Objetivo Particular: Averiguar por qué las mujeres consideran (o no) dentro de sus aspiraciones llegar a un puesto de mando dentro de la institución y si el acoso y hostigamiento laboral y sexual son consecuencias de dichas decisiones.

La Comisaría General de Seguridad Pública de Zapopan

La tabla 2 detalla los rangos ocupados por sexo en la Comisaría General de Seguridad Pública de Zapopan, divididos en escalafones y edades, así como el número de personas que ocupan esos puestos jerárquicos. Dicha tabla se formula con datos extraídos del Estado de fuerza de la Comisaría General, mismos que me fueron proporcionados por la Dirección de Carrera Policial

Tabla 2*Personal Operativo de la Comisaría General de Zapopan*

RANGOS	CANTIDAD / EDAD	CANTIDAD / EDAD
COMISARIOS	HOMBRE	MUJER
	2 (41-50 años)	
	1 (51-60 años)	
INSPECTORES	2 (51-60 años)	
	1 (>61 años)	
OFICIALES	20 (51-60 años)	4 1(31-40a), 3 (41-50a)
ESCALA BÁSICA	809 (21-30 años)	231 (21-30 años)
	655 (31-40 años)	151 (31 -40 años)
	591 (41-50 años)	76 (41-50 años)
	182 (51-60 años)	34 (51-60 años)
	37 (>61)	4 (>61)
TOTAL	2300	500

Fuente: Estado de fuerza CGSPZ 2023

Se observa la desigualdad entre mujeres y hombres, en primer lugar en el ingreso al campo laboral pues las mujeres solo ocupan el 17.8% del total de policías en la comisaría. En segundo lugar se observa que las mujeres en su mayoría, es decir 231, se encuentran en la escala básica con un rango de edad de los veintiuno a treinta años, y solo cuatro pertenecen al grado de oficiales con media de cuarenta años, mientras que los hombres ocupan todos los peldaños de la escala de puestos con una media de treinta años.

Las mujeres policías en la Comisaría General de Seguridad Pública de Zapopan

La presente investigación está centrada en los espacios laborales mayormente remunerados y de toma de decisiones, que las mujeres policías ocupan en Zapopan. Se analizó la brecha de desigualdad existente entre hombres y mujeres dentro de la institución, reflejada en el hecho de que las mujeres ocupan solo el 17.8% del 100% de la población total.

Si bien, dentro de esta necesidad de generar teoría sobre la mujer y abonar a los avances que se han logrado, tras la búsqueda de posicionarla en diferentes ámbitos y aspectos sociales, surgen también diversas formas de discriminación, opacidad, devaluación y violencia en contra de las mujeres, conforme se van integrando a nuevos roles sociales y conciben nuevas formas de pensamiento social, económico, educativo, político y cultural buscando ser consideradas dentro de los avances, los espacios y las estructuras que no deben ser determinados solo para los hombres.

Este trabajo de investigación buscó dar voz a las mujeres policías del municipio, para conocer de primera mano, cuáles son sus condiciones personales y laborales, por lo que se realizaron encuestas a un cierto porcentaje pormenorizado de mujeres, de todas las áreas operativas de

la Comisaría, para contar con un amplio panorama de cómo se viven desempeñando funciones operativas y administrativas en la Policía de Zapopan.

Se detallan los porcentajes que representan las respuestas de las mujeres policías encuestadas, dichas mujeres se encuentran adscritas a las siguientes áreas: Academia de Formación Policial, Armamento, Banda de Guerra, Ciclopolicías, Comisionados, C5, Dirección Operativa, Escuadrón de Rescate e Identificación Vehicular, Guardia en Presidencia, Guardia en Prevención, Mujer Segura, Policía Canina, Policía Escolar, Policía Montada, Policía Motorizada, Prensa y Difusión, Proximidad Social, Sector Cinco, Sector Cuatro, Sector Dos, Sector Tres, Sector Uno, Seguridad e Higiene, Servicios Eventos Especiales y Masivos, Subdirección Operativa, Trabajo Social, Unidad de Atención a Víctimas de Violencia de Género y Unidad Policial con Capacidades para Procesar.

Datos preponderantes	Porcentaje
Edad “rango 26 a 30 años” mayoría	21%
Escolaridad “licenciatura”	94%
Estado civil “casadas”	48%
Tienen hijas e hijos	73%
Tienen hijas e hijos menores a 18 años	62%
Viven con sus padres y madres	30%
Tienen dependientes económicos	80%
Antigüedad en la corporación (0 a 5 años)	61%
Función operativa en la corporación	72%
Ingreso a la policía por el gusto a la profesión	80%
Radició en el gusto de servir a la ciudadanía	67%
Sí tenían otras opciones laborales	64%
Contaban con el apoyo de la familia	74%
El trabajo de policía ha cubierto sus expectativas	80%
Creer que una mujer policía puede hacer trayectoria	97%
Creer en la capacidad de las mujeres policías	85%
Consideran que el mayor impedimento para que las mujeres policías tengan una trayectoria, es la falta de tiempo	50%
Les gustaría ser policías hasta jubilarse (30 años)	26%

Piensen que las mujeres policías pueden desarrollar habilidades de mando	99%
Piensen que hombres y mujeres tienen las mismas capacidades y habilidades	74%
Piensen que en la Comisaría de Zapopan hay las mismas oportunidades de crecimiento para mujeres y hombres	88%
Piensen que por culpa del machismo, hay más oportunidades para los hombres	53%
Piensen que en su área se toman en cuenta las capacidades, sin importar el sexo	49%
Les gustaría ocupar un puesto de mando	93%
No le gustaría ser mando por el tiempo que se requiere para ejercerlo	46%
Les gustaría ascender al grado inmediato	38%
Consideran que el ser mando requiere de mucha responsabilidad	48%
Su percepción de lo que piensan los hombres de las mujeres policías, es que son iguales de capaces	48%
Han escuchado de sus compañeros, que ellas son una carga, que las deben cuidar y son inútiles	37%
Piensen que entre las mujeres policías el compañerismo es lo que más prevalece	76%
Piensen que entre mujeres y hombres policías el compañerismo es lo que más prevalece	83%
Piensen que la ciudadanía cree que las mujeres policías les generan más confianza	75%
Consideran que las mujeres mando esta preparadas y son capaces	92%
Piensen que la Comisaría de Zapopan esta sensibilizada y capacitada para que las mujeres sean mandos	88%
Consideran que en la Comisaría existe la igualdad, equidad, se respetan los derechos y hay oportunidades.	33%
Piensen que falta concientización, falta de oportunidades y falta de promoción para que las mujeres sean jefas.	47%

Relaciones de Género

Analizando la situación en específico de las mujeres policías, las condiciones en las que se sitúan y de qué manera las condiciones laborales las afectan o benefician para alcanzar su pleno desarrollo como oficiales. Se puede decir que por el amor al uniforme y por el compromiso con la ciudadanía ingresan a las corporaciones sin embargo, las estadísticas en el Estado de Jalisco reflejan que del 100% del total de elementos policiacos solo el 23.1 % son mujeres (CNSPE, 2023).

Andrea Coppola (2012), realizó una investigación dentro de la Policía de Investigaciones de Chile (PDI), sobre los sentimientos de las mujeres a desarrollarse en un ambiente meramente masculino, en donde la categoría del género encajona a las mujeres en actividades femeninas, estudia cómo se desarrollan los comportamientos y sentimientos de las mujeres en un entorno operativo de la policía y, de qué manera estar implicada en esas labores afectaba su feminidad, con énfasis en el discurso que las mujeres policías manejan dentro de la reestructuración permanente de su identidad, en un país en donde las mujeres ocupan el 11.9% a nivel nacional en las fuerzas armadas y del orden.

La citada autora comenta como antecedente a su estudio, que en el 2009 se realizó una investigación acerca de la situación socio laboral de las mujeres policías en la PDI, en el cual se pretendía buscar la conciliación de familia y trabajo, aumentar el nivel de jerarquía de las mujeres e incrementar el número de aspirantes a policías; sin embargo no se abordó la subjetividad femenina, (Coppola, 2012:73).

Al considerarse cómo, en una institución de naturaleza masculina, se producen instintivamente modelos tradicionales de género, lo que se explica es que las mujeres conscientes de que la figura masculina es el núcleo central dominante de la corporación, tienden a imitar sus actúares y saberes. El poder de la fuerza física es entonces, elemento indispensable para que los hombres se adueñen del territorio policial. Se pone en la mesa el tema, en que la solución a los conflictos y problemas de inseguridad en la sociedad es utilizar la fuerza, la violencia como medio para resolverlos.

Es común en las corporaciones detectar algunas mujeres policías en el afán de ser aceptadas en el ambiente policial, se masculinizan a fin de ser bien vistas o incluso, evitar ser víctimas de acoso sexual, situación que aleja al estudio de la personalidad femenina dentro de las corporaciones, derivado del comportamiento de sobrevivencia de las mujeres inmersas en ese tipo de ambientes laborales, no se muestran transparentes, sino mutan a otras personalidades con el fin de blindarse y protegerse.

La desigualdad marca ejes centrales como la consecuencia de violencia hacia la mujer, (Héritier, 2007), es la falta de inclusión de las mujeres por los estereotipos y prejuicios que se tienen hacia ellas, un ejemplo de lo referido, en donde el hombre se siente en plena confianza para discriminar y desvalorizar el trabajo, porque la sociedad les ha demostrado que son ellos quienes tienen el conocimiento total y absoluto y que se llevan la mejor tajada (Coppola, 2012:78), empoderamiento que resulta del patriarcado.

La investigación de Coppola (2012), arrojó también que en las mujeres no se aprovecha el potencial propio del género; señala que es indispensable la reeducación de los hombres policías para que, principalmente, sean ellos los que no las violenten y obstaculicen su

desarrollo profesional, mediante un consenso conciliador, agradable y provechoso para ambos sexos.

Al final deduce que la construcción de la identidad femenina de las mujeres policías, se basa en que ellas aman su trabajo, ven con cariño a la institución, desean sobresalir y ocupar puestos importantes, esto sin renunciar a lo que consideran importante: ser actrices de la reproducción, eliminando los patrones culturales en los que han sido educadas.

Resulta para las mujeres, un largo y difícil camino el llegar a ocupar un puesto en el escalafón de mando en una corporación, pero no imposible. Un caso sobresaliente de una mujer policía es el de Regina Graciela Zonta, con 31 años de trayectoria quien ocupó por primera vez el cargo de Comisaria General en Buenos Aires, Argentina, a cargo de 12,000 elementos de seguridad (Calandrón y Galeano, 2013).

Esta oficial es señalada por su condición de género al llegar a ocupar el puesto y diversos medios de comunicación le realizan entrevistas ante el asombro que les significa. En las notas periodísticas sobresalen los encabezados donde la nombran como "Jefa de Policía, mujer rubia con ojos claros". Es un vivo ejemplo de cómo las mujeres son señaladas por sus condiciones físicas, bajo el estereotipo de belleza, sin importar la profesión a que se dediquen o los logros que alcancen.

En el año 2010, cuando es seleccionada como Comisaria General, ya había transcurrido medio siglo de la incorporación de la mujer a los cuerpos policiales en Buenos Aires, Argentina; donde en 1947 se inicia con una brigada de seguridad conformada totalmente por mujeres a las que se les preveía de capacitación adecuada para la creciente jerarquización de esas agentes, bajo el gobierno de Juan Domingo Perón y su esposa Evita Perón quienes defendían la reconfiguración de las relaciones de género y el papel de las mujeres en la esfera política, (Calandrón y Galeano, 2013:1).

Las condiciones que se presentaron en Buenos Aires, fueron plataforma importante para que Regina Zonta ocupara un puesto de tal jerarquía en la corporación policial, en la que laboraba desde hacía 3 décadas. Esta investigación es una muestra de cómo se debería tratar la desigualdad de condiciones hacia las mujeres, y conducirse teniendo en cuenta lo que plantea la perspectiva de igualdad de género, ante mi pregunta de investigación referente a que les impide ocupar puestos de mandos.

Referente a estudios nacionales acerca de las mujeres policías, sobresale uno llamado "De prófugas del metate a jefas policiales: Mujeres con mando policial en la Ciudad de México" escrito en el 2016 por la Dra. Olivia Tena. Su objetivo fue analizar y comparar el ejercicio de mando en las mujeres policías, con el de los hombres en la Ciudad de México, cómo era ejercido el poder en su condición de género y si esa posición les permitía librar la situación de violencia y discriminación en un ambiente masculinizado como lo es una Corporación de Policía.

La autora plantea el requerimiento de una introyección cultural de la perspectiva de género y los derechos humanos en cualquier reforma policial que tuviera como objetivo mejoras en el actuar policial, así como la relación de la policía con la ciudadanía y la confianza que se genera. No solamente aborda la violencia de género en las calles, sino también dentro de las instituciones policíacas, en las propias prácticas relacionales de los policías con sus

compañeras y compañeros, lo que me parece sumamente interesante considerar en la Comisaría General de Seguridad Pública de Zapopan.

Entre los resultados que arrojaron de manera reiterada en las diferentes líneas de investigación, fue una mayor situación de riesgo en las mujeres policía que ocupaban puestos de menor rango, mientras que las de mayor rango gozaban de más actividades de ocio en su tiempo libre. Asimismo, las mujeres se mostraban tan capaces como los varones de menor jerarquía para responder ante situaciones imprevistas en su trabajo, pero reportaban más malestares en general, sobre todo los relacionados con el estrés y también tenían más problemas para conciliar su tiempo y espacio laboral que los varones de menor jerarquía.

Estos resultados, más sus propias narrativas, permitieron concluir que una posición de mando en las mujeres, si bien pudiera representar un elemento que les permite lidiar de manera más efectiva con ciertas situaciones que enfrentan dada su condición de género, el hacerlo pudiera estar implicando un mayor desgaste que a sus compañeros varones, lo cual abre toda una veta de investigación para profundizar en la particularidad de sus trayectorias y experiencias al interior de una cultura policial en la que ellas pueden ser vistas como intrusas en una sociedad machista, que se articula con un desprestigio creciente de la labor policial en México, (Tena, 2016).

Interpretación de entrevistas y encuestas

Cautivadas por la idea de que se trata de una profesión que brinda servicio a la ciudadanía al estar en contacto con las personas en las calles, sin dar relevancia a que esta profesión es una de las más deterioradas en imagen en cuanto a la percepción de la misma ciudadanía, las mujeres participantes en esta investigación expresan deseos de superación, sueños, ambivalencias, dificultades y las diversas maneras en que lidian con diversos obstáculos para ingresar y permanecer en la corporación.

La autonomía que les permitió tomar decisiones para elegir el trabajo de policías rebaza las imposiciones estereotipadas del género, las encuestadas dispusieron por diversas razones reclutarse, atendiendo a sus propios intereses de superación personal, economía y estabilidad laboral.

La economista británica Naila Kabeer, menciona que el poder de decisión de las mujeres radica en que éstas, cuenten con opciones que les permitan tomar decisiones y ser autónomas en elegir el rumbo de sus vidas (Kabeer, 1999: 437). Las mujeres que entrevisté, analizaron algunas posibles oportunidades y las valoraron, para finalmente decidir que su mejor opción, era la policía municipal en Zapopan.

Desde luego contaban con algunas otras opciones que significaban menor esfuerzo y tiempo invertido, pero consideraron que no eran lo suficientemente atractivas como la remuneración económica y el aprendizaje que la corporación policial les ofrecía. Muchas de ellas analizaron la opción de empleos informales dentro de sus hogares, para no descuidar a sus hijas e hijos, siendo esto su mayor preocupación; no obstante, comprendían que de esa manera los ingresos no siempre serían seguros, ni habría la estabilidad laboral que ellas buscaban.

La Maternidad cobra un alto costo profesional

La maternidad es un asunto que muchas mujeres policías postergan más no abandonan, pues deciden dedicarse a la superación de su trabajo, antes de ser madres, aunque esto les represente que pase mucho tiempo para serlo. Es decir, las mujeres no quieren renunciar a ser madres, esposas, hijas, hermanas; ellas quieren que esos roles no les impidan y limiten a desarrollarse profesionalmente en la carrera que ellas eligieron, con la misma pasión y deseo de pertenencia como cualquiera. Debido a que se encuentran en un ambiente masculinizado tan ajeno a la vida privada, consideran que los roles familiares y la crianza de los hijos son incompatibles con la condición policial.

Sobresale la falta de apoyos formales para las mujeres, quienes al hacerse cargo de la maternidad, se les complica desarrollarse de manera óptima en su trabajo. El 70% de las mujeres en la Comisaría de Zapopan son madres, según la base de datos del área de Recursos Humanos; es un serio problema la falta de sensibilidad que no se tiene ante esta situación, que no necesariamente se resuelve con la apertura de una guardería. Otra opción viable son incentivos económicos que permitan costear los servicios de cuidados, que representan un porcentaje considerable de los salarios de las policías.

Así mismo, quienes no pagan por el servicio de cuidados, debido a que son apoyadas por algún miembro de su familia, que generalmente son mujeres que no cuentan con un empleo formal, merecen el tiempo de éstas, quienes también merecen que se les retribuyan los servicios que están brindando. Sin importar que sean familiares, es importante el cambio de conciencia y una transformación del sistema de cuidados en nuestro país. Este ejemplo micro que representa la Comisaría nos da un panorama de lo que representa el trabajo invisibilizado que hacen madres, tías, hermanas, abuelas en la sociedad.

Violencia internalizada en la Comisaría de Seguridad Pública

Es importante recalcar que no solo los hombres policías ejercen acciones de violencia, son también las propias mujeres quienes desacreditan, inculpan, critican y buscan la manera de truncar la trayectoria laboral de sus compañeras. Dicha situación es blanco de juicios acerca del comportamiento de las mujeres, tachándoles de problemáticas e inestables emocionales.

Los comportamientos violentos y corruptos que algunos hombres policías practican para legitimarse en su papel de autoridad, son actuaciones que difícilmente llevarán a cabo las mujeres policías, por eso difícilmente les verán como iguales, no se entienda que considero que las mujeres no son susceptibles a corruptelas, pero los resultados de esta investigación declaran que la dificultad y las barreras que les representó llegar a esos puestos, les colocara en una toma de conciencia al saber, los altos costos que puede significar cometer ese tipo de delitos.

Al ser una institución altamente patriarcal, masculina y machista, los imaginarios sobre la masculinidad hegemónica se normalizan y justifican; la dominación, la superioridad y el privilegio masculino sobre lo femenino, se han constituido en un referente fundamental mediante el cual se juzga los comportamientos de sus integrantes.

Responsabilidad Institucional

Lo anterior, gira en torno a sus vidas personales y al entorno laboral en que se ven inmersas, pero ¿qué hay de las instituciones a cargo del desarrollo de las mujeres?, ¿dónde está la

responsabilidad de esos organismos? Las malas prácticas y manejo de los reglamentos y prorrogas les ha valido para que se generalice y se estigmatice al género.

Esta investigación devela que, aunque el campo laboral en las corporaciones policíacas se abrió para las mujeres atendiendo a la inclusión, no se han creado las condiciones necesarias con perspectiva de género y lineamientos basados en el respeto de los derechos de las mujeres, para que estas sean visibilizadas y sobresalgan en esos ámbitos. De ahí se deriva todo el análisis normativo que les permitiría alcanzar un mayor escalafón en la dependencia, adecuar un piso parejo que les permita no desarrollar mayor estrés, dobles jornadas y la problemática de la conciliación de su tiempo y espacio en comparación con sus varones iguales o de menor jerarquía.

Capacitación bajo el enfoque de género

El tema es relevante, ya que la profesionalización es uno de los ejes rectores de la formación policial, dicho en el Artículo 98 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, la cual rige a quienes conforman los cuerpos policiales. El área de Carrera Policial es la encargada de coordinar la capacitación de las y los elementos operativos, al carecer de perspectiva de género, no distribuye la capacitación entre mujeres y hombres, abonando con esto, a que la profesionalización y especialización policial le pertenezca a los varones, quienes ocupan los puestos de toma de decisiones y mando.

Sin embargo, los varones policías tienden a contar con mayores recursos económicos y el tiempo para capacitarse en lo que deseen, para buscar la profesionalización que les permita acceder a las vacantes laborales, contando con el mejor currículo y la experticia que les permita ocupar los puestos de mando, aquellos que son los más remunerados y reconocidos en ámbito policial.

La falta de oportunidades que pudiera permitir que las mujeres aprendan a ser jefas, tiene que ver con la nula capacitación y entrenamiento que se invierte en las Corporaciones Policiales para las mujeres policías. Se demerita su potencial, confinándoles a actividades administrativas en donde de manera muy difícil podrán ejercer liderazgo y no se sienten capaces de lograrlo.

Los sacrificios que han tomado hablan de sus deseos genuinos de ocupar esos puestos, de tomarle gusto a su profesión y aprender a realizarla. Es lamentable que la obtención de sus ascensos la vean como una situación fortuita en la que alguien tuvo la osadía de ver sus esfuerzos, cuando de manera normal debería existir la oportunidad para toda mujer policía que así lo desee. La poca inversión en su preparación muestra como resultado que los jefes las encuentran poco capacitadas y disponibles para las condiciones de ejercer el mando.

Es prácticamente imposible que una mujer con la responsabilidad de hijos e hijas que no cuente con redes de apoyo sólidas pudiera cumplir con esa carga horaria tan excesiva. En suma, los horarios policiales masculinizados, diseñados por hombres para los hombres, es uno de los factores que determinan que las mujeres policías no estén preparadas para ejercer puestos de mando.

La importancia de la representatividad tiene implicación en quienes sirven de ejemplo. En una carrera tan compleja como la policial, como se refirió en párrafos anteriores, la práctica del día a día va instruyendo el actuar policial, los conocimientos adquiridos en las Academias

de Formación no son suficientes al salir a patrullar a las calles, por lo que copiar actuares les permite formarse.

Empero, si quienes son referentes son los varones, no existirán nuevas formas de liderazgo, no se tomarán en cuenta otras formas de directriz, otras donde exista la mirada femenina. Se ha documentado que en los espacios en donde predominan numéricamente los hombres, las mujeres con altos cargos experimentan presiones para alterar su estilo de liderazgo (Gardiner, 1999). En cierto modo, el suelo pegajoso¹, hace que las mujeres policía no se visualicen a futuro como mandos, por esa falta de representatividad y referentes en las Corporaciones Policiales.

Por otro lado, es fundamental tomar en cuenta la percepción que se tiene acerca de quienes toman decisiones en la Comisaría, incluyendo quienes ocupan los puestos de mando. Las cuatro mujeres mando que ejercen en estos momentos tienen escasos cuatro años en esos puestos, nunca antes una mujer había sido elegida para estar al frente de una agrupación en la Institución.

Conclusiones generales

Si bien las mujeres se muestran interesadas en enlistarse en las instituciones policiales, en México, aún falta mucho para crear condiciones adecuadas, en las que las mujeres puedan desarrollarse y vislumbrar una carrera policial prometedora. Cuando las mujeres ingresan a las fuerzas policiales, están irrumpiendo en una profesión tradicionalmente masculina, en la cual el modelo a seguir o que está presente en la cultura institucional, responde a características y estereotipos masculinos. En la medida en que ellas no encajan en ese modelo, las divergencias que surgen se van constituyendo en la práctica en factores de desigualdades en cuanto a las condiciones, oportunidades y trato, lo que limita su desarrollo profesional.

En una sociedad atiborrada de pactos patriarcales, en donde la delincuencia organizada y el narcotráfico es manejado principalmente por hombres, a quienes les conviene contar con mandos policiales corruptibles, con quien pactar, el trabajo para las mujeres policías es peligroso y complicado. La inseguridad atenta contra su integridad, es por eso la necesidad imperante de un cambio social de raíz, definido desde la visión feminista, que modifique las estructuras.

El significado de valentía y sacrificio, son cualidades que representan el ser policía; históricamente el constructo social, ha asociado esas características a los hombres, mientras que a las mujeres desde niñas se les enfoca al servicio. Por ende, las vocaciones de mujeres socialmente construidas tienen nulo valor en lo que concierne a la formación policial. Las instituciones policíacas continúan siendo clasistas y machistas, carecen del reconocimiento a las labores femeninas.

¹ En el ámbito de los estudios de género, se ha denominado con ese término, a las escasas oportunidades que las mujeres tienen de obtener un ascenso, por la inequitativa distribución de las tareas en el hogar y los cuidados, la socióloga Catherine White Berheide, en el año de 1992 lo utilizó como el fenómeno que afecta a las mujeres, contrapuesto al techo de cristal.

La falta de políticas públicas como medio para el adelanto de las mujeres, para que en concreto ellas alcancen los niveles de mando en la policía, se refleja en la mínima representatividad en esos espacios. Las mujeres no son tomadas en cuenta, no participan en la seguridad y la prevención de los delitos, en un país en donde el 52% de la población total son mujeres, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2023).

Esta investigación hace visible cómo en el ámbito policial las mujeres no han alcanzado los estándares altos de desarrollo profesional y laboral. Ellas no se han apropiado de una carrera policial gratificante, en la cual puedan sobresalir como lo hacen en su caso los hombres. Se cree que las mujeres no pueden ocupar esos espacios, que no son capaces de desarrollar habilidades y formas de ejercer el liderazgo propio. Sin embargo, falta reconocer que las mujeres no desean copiar las representaciones masculinas.

La manera en que se asume la subordinación por parte de las mujeres policías es, en la mayoría, una manera de protección ante el sistema impuesto. Están en el entendido que no cuentan con el apoyo de jefes sensibles, que sean capaces de analizar las desventajas que el propio sistema les impone. Me refiero a la inequitativa división de trabajos en la reproducción y cuidados, así como la brecha salarial ante iguales condiciones de preparación y antigüedad, eso es violencia en razón de género.

Los policías varones, gozan de cierto privilegio. Generalmente no perciben las desigualdades en que se encuentran las compañeras y desacreditan su actuar. Las mujeres policías están obligadas a demostrar que son dignas de acompañarles en la patrulla y ganarse el lugar para hacer labores de vigilancia con ellos, demostrarlo con un servicio relevante en el que comprueben que son “entronas y no le temen”, de lo contrario recibirán solo los prejuicios de mujeres débiles, aprovechadas de los hombres que sí saben hacerlo o que solo sirven para llenar formatos que surjan en los servicios.

Dichos prejuicios menoscaban la seguridad de las oficiales, que al paso del tiempo terminan padeciendo el síndrome de la impostora (Cadoche, Moontarlot coord. 2020), y en la primera oportunidad, se relegan a los trabajos administrativos, pues la escasa confianza que los compañeros les tienen, y la falta de empatía que demuestran al trabajar en equipo, les afecta de manera exponencial; se rehúsan a compartir los conocimientos que la practica constante les ha brindado con ellas.

La figura masculina, sus estereotipos y valores han sido históricamente el prototipo de policía. Malcolm Young (1991) refiere que ha sido tomada como prioridad y símbolo de respeto; en un mundo androcéntrico como el nuestro, el varón representa a la vida pública en todas las esferas sociales. La seguridad que se da en un enfoque punitivo, no es la excepción. El poder masculino también opera a través de la lógica organizacional de las instituciones públicas. Las organizaciones se construyen típicamente como jerarquías de clase y de género, por ejemplo, en las instituciones policiales, las mujeres se encuentran en puestos de administración, mientras que en los operativos los hombres.

En la cultura de las organizaciones policiales mexicanas, las ideologías masculinas que cifran el orden de género incluyen metáforas de la hombría donde el honor, la riqueza y el poder (estatus), se simbolizan o nombran en cultura organizacional a través de actos como dominar, violar y matar (Suarez De Garay, 2016). El uso legítimo e ilegítimo de la violencia toma así, las metáforas de las formas de masculinización más primitivas para construir las identidades

de hombres y mujeres que construyen las prácticas y los actos policiales cargadas de violencia en las organizaciones (Suarez De Garay, 2016).

En la policía de Zapopan, si bien hombres y mujeres cuentan con los mismos salarios según su rango, los hombres son quienes mejor se desarrollan en la carrera policial. Por ende, obtienen el reconocimiento social, la experiencia de dirigir al personal y manejan con mayor experticia los asuntos de seguridad, que solo el trabajo operativo brinda.

La percepción que las mujeres policías en Zapopan tienen acerca de las tareas que definen a un Jefe o Encargado son: la experiencia para abordar los servicios, que se obtiene patrullando en las calles, la obtención de recursos para el área y el personal a cargo, que se lleva a cabo mediante el contacto directo que se tiene con los mandos superiores, tener una formación académica que te brinde criterio para tomar decisiones y, por último, orden y disciplina, motivo por el cual ellas se creen capaces de poder obtenerlo. Consideran que hace falta la sensibilización por parte de los mandos varones, para el impulso de mujeres jefas. Concuerdan que la causa es el machismo disfrazado que llevan a cuestras; aunque en sus discursos dicen que, ya hay igualdad, y que las oportunidades son para todas y todos, los dichos distan mucho de la realidad.

La otra cara de la moneda es lo que les cuesta contar con esas cualidades para ocupar los puestos. Conscientes de su posición de género, identifican que sus condiciones laborales son subordinadas hacia con los hombres, que su formación está destinada a los mandatos patriarcales que atraviesan a las mujeres, que es la maternidad lo que atrasa y en algunas ocasiones elimina los deseos de una carrera policial, que la profesionalización cuesta y debe salir de sus bolsillos, y sobre todo que deben luchar con los estereotipos de género que se imponen a las mujeres en una profesión masculinizada.

Cargan con la desigualdad histórica y cultural que el género representa. La modificación de reglamentos atendiendo al principio de equidad, para generar iguales condiciones para mujeres y hombres en un ambiente laboral que presenta contextos en desventaja y no son los más apropiados para ellas, es un esfuerzo significativo, en la búsqueda del pleno desarrollo profesional que ambos desean alcanzar. Justamente al hablar de espacios laborales masculinizados, no se refiere precisamente a la mayoría de hombres que predominan en número, sino en la estructura organizacional, normatividad, actividades, horarios laborales, que han sido creados para los varones y sus formas de cómo las ejecutan.

Por ende, la desigualdad de género es un factor constitutivo en las instituciones policiales, en las que se fortalecen las masculinidades hegemónicas, el poder y las jerarquías que en la sociedad se reproducen (Connell, 2003), dando pie a la autoridad simbólica. No obstante, sucede que cuatro mujeres ocupan referidos puestos, mismas que han caído en la auto exigencia para cubrir los estándares que se imponen a su género, que les exige la legitimidad del puesto y el demostrar la capacidad de estar ahí, situación que no sucede con los varones mandos. Dicha situación ha repercutido en su salud emocional y física, lo que muestra la relevancia de analizar los costos que para las mujeres representa desarrollarse profesionalmente, ante las condiciones de desigualdad que genera la Comisaría.

Reflexiones y aportaciones finales

Considero que el ejercicio de cuestionarse la desigualdad de condiciones y oportunidades que para ellas existe, es un avance importante para el cambio. Sus deseos de crecer en el área laboral, sin perder de vista sus opresiones, abona en la ruptura de los obstáculos estructurales que el sistema androcéntrico ejecuta, en miras de la construcción de condiciones laborales dignas y en igualdad. La toma de conciencia paulatina que se ha obtenido en ese grupo de mujeres, les permite analizar, el doble esfuerzo que bajo su condición de género se les exige cumplir de manera intachable, mientras que los hombres policías, actúan sin importar que juicios resulten de ello, por el hecho histórico de privilegio, que se les concedió al ser los representantes del poder.

El que exista la representatividad de personal femenino y con iguales condiciones de capacitación, salarios y libertad de toma de decisiones, va más allá de lo que la legislación nacional e internacional en materia de género mandata. Constituye la voz y visión de la población femenina en su condición de víctimas de diversos delitos, que facilita el acercamiento de la ciudadanía a las instituciones policiales, para formular estrategias que permitan abatir la incidencia, en avance de la igualdad sustantiva que tanto se anhela.

Por demás está, referir que las corporaciones policiales son un reflejo de la sociedad, en estructura, en reconocimiento, en actuación y legislación. Sugerir un cambio resulta en nuevas interpretaciones bajo el enfoque feminista necesario, que se encuentre en capacidad de observar, interpretar y prevenir el delito, ante las alarmantes incidencias delictivas, que se viven en el Municipio de Zapopan.

La relevancia de la posición en que se colocan las mujeres al ocupar un puesto de mando representa otro aporte de esta investigación. Ellas obtienen herramientas que les permiten resguardarse del acoso sexual y laboral. Asimismo, tienden a desarrollar estrategias de negociación como medio de resolución de conflictos, al implementar su propio método de liderazgo, en el ejercicio de la autonomía femenina que se relaciona con la libertad de movimiento.

Aquí se resalta la relevancia de la teoría de la perspectiva de género, que implica la deconstrucción de los estereotipos de género en la sociedad, tomándola como la herramienta idónea posible, para eliminar los elementos androcéntricos en la identidad del policía varón. Los prejuicios que se tienen hacia las mujeres policías por parte de compañeros y mandos, influyen en sus actitudes hacia ellas, generalizando que todas las mujeres policías buscan desempeñar labores administrativas y que no están interesadas por la operatividad.

El campo laboral dominado por los hombres, como lo es la seguridad pública está impregnado de ideas culturales en las que se no considera la capacidad intelectual de las mujeres, se les somete a comentarios reduccionistas, encasillándolas a un plano estético y frágil, ignorando su inteligencia y habilidades para ejercer las funciones operativas. Considerando que las actividades que requieren presencia en el campo, son actividades exclusivas para los hombres.

Las mujeres siempre han sido objeto principalmente de las diferentes clases del *poder sobre*, en particular del poder latente y es por ello que se dice que están en situación de *desempoderamiento*. Pero no podemos decir que las mujeres han carecido de poder, sino que su situación social expresa poco poder y que el que ostenta se da dentro de limitaciones sociales muy rígidas, es el caso del poder en lo privado y en la familia. Asunto contrario se encuentra en las estructuras de mandos femeninos, desde la percepción del *poder con*, aquel que ofrece soluciones compartidas a sus problemáticas.

Que las mujeres ocupen puestos de mando, que lleguen a ser jefas, abonará a eliminar la subordinación, y colocará referentes femeninos que desarrollen liderazgos diferentes, que eviten copiar los liderazgos masculinizados compuestos de hostilidad y *poder sobre*. Que las mujeres de tropa se visibilicen en esas jerarquías, que se sientan capaces de alcanzarlas, terminará con el concepto de que los puestos de mando son solo para los varones.

De esta forma las mujeres policías llegarán a irrumpir la representatividad paritaria en las corporaciones como mandos, formando alianzas de su género y redes de apoyo. Por la falta de estos apoyos, considero que las mujeres manifiestan llevarse mejor con los varones, porque no cuentan con pares, con quien compartir su trabajo de mando, no pueden contar con el apoyo y acompañamiento de homologas.

La investigadora María Eugenia Suárez De Garay, define el liderazgo femenino como "amable, que autoriza, reestructura, enseña, da ejemplo, es abierto y sobre todo convoca al servicio policial ciudadano, a la admiración y respeto de sus pares y sus subordinados, a la confianza ciudadana" (Suárez, 2016:307). Se busca que estos valores puedan prevalecer en la sociedad y explorar si puede producirse un cambio en las instituciones, en la labor policial y sobre todo en el bienestar de la ciudadanía con la baja de delitos.

Las mujeres han transitado de la vida privada a la pública, demostrando que tienen una visión y percepción diferente a la de los varones. Quizá es momento de atender una nueva estrategia con el enfoque femenino, que permita mirar otros vértices en la prevención y atención de la proximidad social, no callar más sus voces, ni suponer que no tienen conocimiento de dichos temas. No se espera, que estas adecuaciones fueran la panacea del grave problema de la inseguridad en el municipio y que se den de manera instantánea; los procesos en estructuras patriarcales tan arraigadas culturalmente con el machismo, llevan tiempo. Sin embargo, cualquier innovación basada en la democracia e igualdad no puede más que proyectar buenos resultados de manera paulatina para la ciudadanía.

La transformación de cualquier institución es compleja, aún más cuando su medula espinal es androcéntrica. Entender que las sociedades cambian y que con ellas es necesario cambiar formas y fondo para adecuarse a las nuevas necesidades, se puede traducir en avances que abonen a una mejor respuesta para la sociedad. Bastará con tener la convicción y voluntad política de eliminar cualquier forma de discriminación y violencia en contra de las mujeres, con miras a instaurar una cultura democrática e igualitaria a favor de ellas.

BIBLIOGRAFÍA

BADINTER, ÉLISABETH. *XY La identidad masculina*. Madrid: Alianza Editorial, 1993.

BONINO, LUIS. *Develando los Micromachismos en la vida conyugal*. Madrid: Paidós Editorial, 1995.

CADOICHE, ÉLISABETH (comp). *El Síndrome de la Impostora*. Les Arènes: Planeta Editorial, 2020.

CALANDRÓN, SABRINA. *Género y Sexualidad en la Policía Bonaerense*. Buenos Aires: UNSAM Edita. 2014.

CALANDRÓN, SABRINA (comp). “Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad”, *Revista Memoria Académica, Cuestiones de Sociología*, vol. 9, 2013.

CONNELL, RAEWYN. *Masculinidades*. CDMX: PUEG-UNAM. 2003.

COPPOLA, ALONDRA. *Subjetividad femenina en construcción: Concepciones de identidad femenina dentro de la Policía de Investigaciones de Chile*. Santiago: Castalia Editores, 2012.

GARDINER, MARÍA (comp). “Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male -and female- dominated industries”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 72, 1999.

HÉRITIER, FRANÇOISE. *Masculino/Femenino: El pensamiento de la diferencia*. Barcelona: Ediciones Ariel, 1996.

<<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>> Fecha de consulta: 16/02/2023.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum_crono.htm> Fecha de consulta: 05/06/2024.

<<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf>> Fecha de consulta: 29/11/2023.

<<https://www.inegi.org.mx/programas/cnspe/2023/>> Fecha de consulta: 09/06/2024.

<<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>> Fecha de consulta: 26/06/2024.

KABBER, NAILA. “Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment”, *Development and Change*, vol. 30, 1999.

SUAREZ-DE GARAY, MARÍA. *Los policías: una averiguación antropológica*. Guadalajara: ITESO Editorial, 2016.

TENA, OLIVIA (comp). *Mujeres en la Policía, miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral*. CDMX: Universidad Nacional Autónoma de México, 2017.

TENA, OLIVIA. *De prófugas del metate a jefas policiales: Mujeres con mando policial en la Ciudad de México*. CDMX: Universidad Nacional Autónoma de México, 2016.

YOUNG, MALCOLM. *An inside job: policing and policing culture in Britain*. Oxford: Clarendon Press, 1991.