

UNIVERSIDAD DE LA POLICÍA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DOCTORADO EN SEGURIDAD CIUDADANA

**LAS RELACIONES DEL PODER Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
POLICÍAS EN CARGOS DE MANDO DE LA SEGURIDAD CIUDADANA EN LA
CIUDAD DE MÉXICO**

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER PARA OCUPAR CARGOS DE ESTRUCTURA

MTRA. DINORAH GUADALUPE SALAZAR BATALLA

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN SEGURIDAD CIUDADANA

ASESORA

DRA. GEORGINA CÁRDENAS ACOSTA

COMITÉ TUTORIAL

DR. RAÚL CANSECO ROJANO
PRESIDENTE

DR. JULIO CESAR HERNÁNDEZ M.
SECRETARIO

DRA. GEORGINA CÁRDENAS A.
VOCAL

OCTUBRE 31, 2023

Dedicatoria

A quienes son mi apoyo inquebrantable, Ilse y Joshua, quiero expresar mi sincero agradecimiento por estar siempre a mi lado.

A mis queridos padres, Salvador (+) y Guadalupe, les estoy eternamente agradecido por formarme y darme la vida.

A mis antepasados, tanto los presentes como los ausentes, les agradezco profundamente por transmitirme el don de la vida y por la herencia que llevo conmigo.

A mi respetable institución, así como a los líderes de la administración pasada en especial a Luis Rosales Gamboa, compañeras y compañeros, les agradezco por impartirme valiosas lecciones que han contribuido a mi crecimiento.

A mi querida alma mater, la UNIPOL, le profeso un profundo agradecimiento por haberme brindado la inestimable oportunidad de crecer y alcanzar el punto en el que me encuentro hoy. Asimismo, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Maestra Marcela Figueroa por su invaluable contribución. Gracias.

A mis respetados docentes, tanto las doctoras como los doctores, quiero expresar mi más sincero reconocimiento por su incansable labor en mi desarrollo académico, la cual ha culminado en la obtención de este grado. En particular, deseo agradecer a la Dra. Georgina Cárdenas por su dedicación y compromiso han sido de un valor inmenso en mi formación. Gracias.

A mis compañeras docentes, en particular a Marychuy, quiero expresar mi gratitud por su apoyo incondicional. Su respaldo ha sido fundamental en mi camino académico.

A mis estudiantes, quienes constantemente me desafiaban con sus preguntas, les agradezco por motivarme a investigar más a fondo y lograr un aprendizaje mutuo.

A mi amado Dios, quiero expresar un agradecimiento especial por haberme permitido superar la pandemia y seguir compartiendo conocimiento con la sociedad.

Agradezco a la vida, a mi familia y a Dios por todas las bendiciones que han enriquecido mi camino. Gracias a todos.

Dinorah Gpe. Salazar Batalla, "Isis".

Resumen

Para Nelly Stromquist (1988), el empoderamiento femenino es la formación de grupos de actores para romper barreras y crear grupos de base feministas para aproximarse en el trabajo con las mujeres marginales. Las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de la población mundial, por lo que es esencial que estén adecuadamente representadas en todos los ámbitos de la sociedad, principalmente en el laboral.

La presencia insuficiente de mujeres en posiciones de liderazgo es un reflejo de desigualdades históricas y estructurales de género. Empoderar a las mujeres y garantizar su derecho de estar al frente de cargos de toma de decisiones, implica la promoción de la igualdad de oportunidades; además de que se desafían los estereotipos de género arraigados en la sociedad.

Este estudio identifica la desigualdad laboral que aún existe en áreas operativas de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México y analiza cómo las relaciones de poder han sido los factores que impiden el empoderamiento de la mujer en cargos de poder; régimen patriarcal, órdenes de masculinidad, micromachismos, brecha de desigualdad, dominación masculina y barreras institucionales, así como culturales.

Las relaciones de poder desempeñan un papel significativo en la forma en que las mujeres policías experimentan su empoderamiento. Las jerarquías y dinámicas de poder dentro de las instituciones policiales a menudo han influido por patrones de género preexistentes, donde la dominación masculina ha sido predominante. Estas influencias de las relaciones de poder y las dimensiones del empoderamiento que viven las mujeres policías se identifican desde el análisis de los pasos del empoderamiento y se observa que se sigue obstruyendo a cada una de las mujeres policías para un empoderamiento más visible y significativo. Las mismas influencias afectan la dimensión personal de las mujeres, sus relaciones cercanas y la dimensión colectiva.

Abstract

For Nelly Stromquist (1988), empowerment refers to the formation of groups of actors to break down barriers and create grassroots feminist groups to collaborate with marginalized women. They make up half of the world's population, so it is essential that they are adequately represented in all spheres of society, especially in the workplace.

The insufficient presence of women in leadership positions reflects historical and structural gender inequalities. Empowering women and guaranteeing their right to oversee decision-making positions implies the promotion of equal opportunities; in addition to challenging gender stereotypes rooted in society.

This study identifies the labor inequality that still exists in operational areas of the Secretariat of Citizen Security of Mexico City and analyzes how power relations, such as the patriarchal regime, orders of masculinity, micro-machismo, inequality gap, male domination, and institutional barriers, as well as cultural ones, have been the factors that impede the empowerment of women in positions of power.

Power relations play a significant role in the way policewomen experience their empowerment. Hierarchies and power dynamics within police institutions have often been influenced by pre-existing gender patterns, where male dominance has been predominant. These influences of power relations and the dimensions of empowerment experienced by policewomen are identified from the analysis of the steps of empowerment and it is observed that each one of the policewomen continues to be obstructed for full empowerment, affecting their personal dimension, those of close relationships and the collective dimension derived from power relations.

Índice general

Página

Introducción.....	7
Capítulo I. LAS OLAS DEL FEMINISMO Y LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER POLICÍA EN LA CIUDAD DE MÉXICO.....	25
1.1 Primera ola del feminismo ante la Policía de la Ciudad de México.....	25
1.2 Segunda ola del feminismo y la presencia de mujeres policías en México.....	40
1.3 Tercera ola del feminismo y la motivación policial.....	57
1.4 Cuarta ola del feminismo; el retroceso de la presencia policial de las mujeres en cargos de mando.....	68
CAPÍTULO II. LAS RELACIONES DE PODER.....	74
2.1.1 Maquiavelo y el fin justifica los medios.....	74
2.1.2 Max Weber, el análisis del poder y la dominación.....	76
2.1.3 Michel Foucault, las relaciones del poder como sujeto.....	80
2.2 Posturas teóricas del siglo XX (Anthony Giddens, el poder y la modernidad reflexiva).....	83
2.2.1 El poder para Judith Butler; género e identidad.....	85
2.3 El análisis del poder con enfoque de género o desde la perspectiva de género. Del poder al empoderamiento.....	88
2.3.1 Elementos del empoderamiento.....	104
2.3.2 Desde la visión de Jo Rowlands sobre el empoderamiento de la mujer y otras teorías.....	108
2.3.3 Precipicio del empoderamiento; Techo de cristal, Virginia García..	120
CAPÍTULO III.....	130
3. Marco jurídico e identificación de acciones afirmativas en la aplicación	

de la igualdad sustantiva de la mujer policía	130
3.1 Marco normativo internacional en materia de derechos humanos de las mujeres.....	131
3.2 Marco normativo nacional en materia de derechos humanos de las mujeres.....	143
3.2.1 Perspectiva de género como acción afirmativa.....	159
3.2.2 Igualdad sustantiva como acción afirmativa.....	162
3.2.3 Acciones afirmativas realizadas en los últimos 5 años.....	167
3.2.4 Aplicación de las leyes y acciones afirmativas en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.....	174
3.2.5 De lo invisible a lo visible. Mujeres policías dentro de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.....	178
3.2.6 Mujeres en la Policía. Miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral.....	179
3.2.7 Perfiles y funciones de los puestos de poder en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.....	186
3.2.8 La perspectiva de género como herramienta para el empoderamiento.....	197
CAPÍTULO IV. EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA POLICÍA DE LA CDMX...	206
4. Apartado metodológico.....	206
4.1 Datos e información general.....	214
4.1.2 Dimensión personal	
4.1.3 Dimensión colectiva	
4.1.4 Dimensión de relaciones cercanas	
CAPÍTULO V. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	236
CONCLUSIONES.....	257
BIBLIOGRAFÍA.....	262
ANEXOS.....	277

INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (en adelante SSC CDMX) es una institución del Gobierno de la Ciudad de México (CDMX) cuya misión es preservar y proteger el orden público, la integridad personal y los bienes de toda la población de la CDMX, ejercitando acciones de participación ciudadana, profesionalización de las instituciones policiales y óptima aplicación de la tecnología en el otorgamiento del servicio de seguridad pública, que contribuyan a prevenir la comisión de delitos, en coordinación con los niveles de Gobierno.

La SSC CDMX tiene una estructura central de seis subsecretarías y una Oficialía Mayor, cada una de ellas cuenta con diferentes cargos de mandos medios y superiores, con los perfiles de mando diversos enfocados al cumplir con las misiones dentro del Manual Administrativo MA-05 260221 y el artículo 18, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México donde se dice:

Al frente de cada Dependencia hay una persona titular, quien tiene competencia originaria para atender todos los asuntos a cargo de la Dependencia y de los Órganos Desconcentrados que le sean adscritos. Para el despacho de los asuntos de su competencia, la persona titular de la Dependencia se auxilia por los subsecretarios, coordinadores generales, directores generales, directores ejecutivos, directores de área, subdirectores de área, jefes de unidad departamental y demás servidores públicos, en los términos que establece el Reglamento y los Manuales Administrativos que correspondan. (CDMX S. , 2018, pág. 8).

Este estudio se enfoca en la Subsecretaría de Operación Policial (en adelante SOP) de acuerdo con el oficio SAF/DGAPYDA/DEDYPO/0700/2021 emitido por la C. Raquel Chamorro de la Rosa, Directora Ejecutiva de Dictaminación y

Procedimientos Organizacionales, dirigido al Comisario General, Lic. Omar Hamid García Harfuch, Secretario de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, y haciendo referencia al número de folio de consulta 0KVN9O8DXFFFFFF2-5RA7XX4HE000O5AFESD. La SOP representa la entidad de mayor envergadura dentro de la estructura de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Es relevante señalar que esta subsecretaría también ostenta el mayor número de plazas, con los siguientes detalles informativos:

En la esfera del Secretario, se dispone de un total de 131 plazas dentro de su estructura. Por otro lado, la Subsecretaría de Control de Tránsito cuenta con 86 plazas asignadas a su estructura, mientras que la Subsecretaría de Participación Ciudadana cuenta con 97 plazas en su plantilla. Asimismo, la Subsecretaría de Desarrollo Institucional posee 100 plazas en su estructura organizativa.

Destaca también la recién establecida Subsecretaría de Sistema Penitenciario, que juntamente con la Dirección Ejecutiva de Control y Seguimiento de Sentenciados en Libertad del Sistema Penitenciario, suma un total de 278 plazas dentro de su estructura. Por último, la Oficialía Mayor desempeña su rol con un contingente de 205 plazas en su estructura organizativa. Estos datos están basados en la información proporcionada por CDMX S. (2018).

La SOP tiene una estructura de 464 plazas de estructura, aunado a ser el área operativa más importante cuya función principalmente:

[...] es garantizar la integridad física y el patrimonio de todas las personas que habitan en la Ciudad de México [en adelante CDMX]; así como mantener el orden público, con la visión de fortalecer la Unidad del Mando Operativo para fomentar el cambio de actitud y comportamiento en la actuación policial, para recobrar la percepción de la ciudadanía para con la policía aplicando de manera efectiva la supervisión en el desempeño policial de los mandos generales, regionales y sectoriales, enfocados especialmente en la honestidad y el desarrollo institucional. (CDMX S. d., 2022).

En las conferencias de Seguridad Pública y Ciudadana del 2021, organizadas por la Comisión de Seguridad Ciudadana del Congreso de la CDMX, su presidenta, la legisladora Leticia Varela Martínez apuntó que parte de la problemática de la policía surge desde la visión que la comunidad tiene sobre la corporación. Haciendo mención que la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México se encuentra en un proceso de transformación hacia una profunda perspectiva de género, para así erradicar la histórica tendencia discriminatoria hacia las mujeres y sectores de la diversidad sexual al interior de la corporación policiaca.

La diputada Leticia Esther Varela Martínez ¹ y personas funcionarias de esta SSC CDMX coincidieron en la forma de trabajo que se está realizando al interior de la Institución Policial. También la maestra Marcela Figueroa Franco, Subsecretaría de Desarrollo Institucional, dio a conocer las acciones que se han emprendido para promover un desarrollo profesional igualitario en la corporación y explicó que solo un bajo porcentaje de puestos de mando son ocupados por mujeres:

Se tiene el objetivo [explicó] de alcanzar más de 20% de representación femenina en jefaturas de sector y cuadrante, además que del total de fuerza de la corporación, 26% son elementos femeniles, de las cuales solo pocas se inscriben a los procesos de selección para estímulos y reconocimientos o promociones laborales (Figueroa, M, 2021).

Dentro de dicho informe, la Subsecretaría de Desarrollo Institucional comunicó su objetivo de alcanzar 30% de participación en las estrategias destinadas a ocupar puestos de liderazgo con mujeres. Una vez más, se refleja la limitación en la consecución de la paridad de género y la igualdad laboral en lo que respecta a los roles estructurales. Es importante resaltar que el 21 de abril de 2021, en una entrevista, se anunció una convocatoria para ocupar 10 plazas en el sector, de las cuales 8 fueron designadas para hombres y solo 2 para mujeres:

¹ Diputada plurinominal del partido de Morena, la cual colaboró en la SSC como Dir. General de Prevención del Delito en la Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito

[...] *el primer bloque dará inicio el 3 de mayo, inicia un primer grupo de 120 su capacitación; 75% tiene licenciatura, maestría o doctorado y también se seleccionará de esta manera a subdirectores y jefes de unidad departamental en donde 30% de las posiciones (al menos) serán para mujeres.* (Figueroa, M. 2021).

En la actualidad, la SOP dispone de 464 posiciones de estructura en diversos niveles, y solo 14.87% de estas posiciones están ocupadas por mujeres. Estas mujeres desempeñan sus roles en las dos facetas de cargos de estructura: tanto en las operativas como en las administrativas.

Esta investigación está dividida en cuatro capítulos; en el primero se aborda el marco teórico, se analizan las distintas olas del feminismo, lo que proporciona una contextualización histórica sobre cómo ha evolucionado el movimiento feminista a lo largo del tiempo. Lo anterior permite entender cómo las luchas y demandas de las mujeres han cambiado y se han adaptado a diferentes contextos sociopolíticos.

Se estructuró el marco teórico a partir de trabajos y estudios de autoras y autores que abordan las relaciones de poder (Foucault, Weber, Maquiavelo), lo que permite una base sólida y fundamentada para el estudio de mujeres y poder. Estas teorías y enfoques han sido desarrollados y validados por expertos y académicos en el campo del feminismo y el empoderamiento de las mujeres. Aunado a conocer las fortalezas y limitaciones desde diferentes enfoques teóricos y cómo se aplican en diferentes situaciones dentro de la investigación, mediante un análisis crítico, respaldado por fuentes confiables y respetadas en el ámbito académico, las cuales contribuyen al avance de la disciplina, ampliando el conocimiento sobre los ejes rectores de la investigación del empoderamiento de las mujeres y las relaciones de poder.

En el capítulo III, se presenta el marco jurídico: leyes, normas, reglamentos, protocolos existentes relacionados con el tema del empoderamiento. Esto puede brindar una visión más amplia para demostrar la base legal de la investigación, asegurar su relevancia y actualidad, respaldar argumentos, identificar desafíos y

oportunidades legales, y contribuir a la promoción de la igualdad de género a través de reformas legales informadas.

En último capítulo, se abordó la metodología utilizada, el tipo de estudio es mixto, ya que abarca una parte cuantitativa y cualitativa. Esta investigación tiene un enfoque exploratorio, descriptivo y explicativo. Para la recolección de la información se elaboró una encuesta basada en la escala de Likert, tomado como indicadores las dimensiones del empoderamiento de J. Rowlands (León, y otros, 2007): personal, colectiva y de relaciones cercanas, se aplicó la encuesta a 39 mujeres de la Subsecretaría de Operación Policial (SOP), para complementar estos datos y para el tema de relaciones de poder se realizó una entrevista a la Mtra. Marcela Figueroa Franco Subsecretaría de Desarrollo Institucional de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

Se presentan las cifras e información en gráficas estadísticas, además se describen y explican los datos obtenidos de las encuestas aplicadas. Todos estos datos se analizaron principalmente desde el marco teórico y jurídico. Toda esta parte del análisis de datos es para dar respuesta a las preguntas de investigación y abarcar los objetivos.

Por un lado, la presente investigación tuvo como objetivo general determinar cómo las relaciones de poder han influido en el poco y lento empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Seguridad Ciudadana en la CDMX. Y por el otro, los objetivos específicos buscaron identificar la manera en que las dimensiones del empoderamiento (personal, colectiva y de relaciones cercanas) contribuyen en el empoderamiento femenino.

También se da cuenta de cómo las relaciones de poder (régimen patriarcal, órdenes de masculinidad, dominación masculina, micromachismos, trabas institucionales, culturales y sociales) han representado un obstáculo para las mujeres policías que desean profesionalizar su trabajo y carrera, así como conseguir cargos de estructura. Lo anterior coincide con los resultados de la encuesta aplicada a las 39 mujeres, integrantes de la SOP, de las cuales 35.1% no

se perciben empoderadas, mientras que 59.4 % se sienten discriminadas laboralmente. A su vez existe la correspondencia con la realidad laboral; la diferencia de acceso a los cargos de poder entre hombres y mujeres.

Dentro de la historia de la Policía, son muy pocas las mujeres que han ocupado puestos de poder, pese a que han tenido la oportunidad de demostrar sus capacidades, habilidades y liderazgo. Por lo mismo, resulta significativo que se reconozca el potencial personal y profesional de las mujeres policías, tal y como lo refleja la información obtenida por la encuesta citada anteriormente. Los resultados arrojan que 89.2 % de las encuestadas consideran que deberían de ocupar más cargos de mando y también ellas perciben que no tienen las mismas oportunidades y derechos (52.8 %) que los hombres. Estas cifras pueden un reflejo de las brechas de desigualdad de género y muy probablemente nos permitan identificar las dimensiones del empoderamiento: personal, colectiva y de relaciones cercanas.

Es relevante señalar que para esta investigación fue necesaria la construcción de la genealogía del feminismo, dado que es fundamental para comprender y valorar el papel de la mujer en la sociedad, así como en las Instituciones de Seguridad en México. También se buscó contribuir a la igualdad de género, ya que lo más congruente es perseguir este propósito en todas las esferas sociales, y ello incluye la participación de la mujer en cargos de mando y liderazgo.

Finalmente se presentan las conclusiones y propuestas, se analiza la participación y el avance de las mujeres en el ámbito policial, así como su acceso a puestos jerárquicos o de toma de decisiones dentro de la SSCCDMX, sin dejar de lado el contexto de las últimas décadas: las olas del feminismo internacional y nacional y su repercusión con la figura y papel de la mujer policía. Es importante analizar cómo se da la teoría del “techo de cristal”, concepto propuesto por Virginia García, quien explica que representa las normas no escritas como una metáfora que designa un tope y dificulta la realización como mujeres profesionales, también Jo Rowlands representa el poder ampliamente como; el “Poder para”, “Poder sobre” y el “Poder desde”.

Además, se proponen soluciones para asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades y sean reconocidas por su profesionalismo y capacidad, en lugar de estar limitadas por estereotipos de género o roles preestablecidos.

Planteamiento del problema

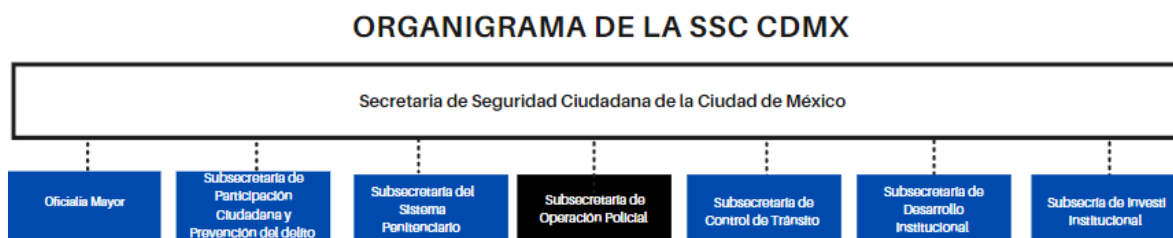
En la SSC CDMX existen mujeres policías que a lo largo de su trayectoria se han profesionalizado dentro y fuera de la Universidad de la Policía (UNIPOL), antes Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP), tanto en licenciaturas, como en maestrías y doctorados. Aunado a la capacitación sistemática tal y como lo establece el Servicio Profesional de Carrera de la SSC CDMX. La capacitación y profesionalización permite tener herramientas para poder ocupar cargos de mandos medios y superiores dentro de la estructura organizacional. Sin embargo, no es una regla, ya que la mayoría de las mujeres que optan por la profesionalización no han sido consideradas para desempeñar estos cargos. Esta problemática se vuelve más compleja cuando se deja entrever una relación con un orden social de género, con la idea de la masculinidad y desde luego con el régimen patriarcal² que existe desde las relaciones de poder.

La organización de la SSC CDMX se compone de 7 áreas principales. Cada una de estas áreas se desglosa en diversos niveles organizativos, y los perfiles necesarios varían en función de las responsabilidades específicas de cada área, abarcando tanto funciones operativas como administrativas.

A continuación, se presenta el organigrama (Figura 1) que ilustra las áreas principales de la SSC CDMX.

² Término originalmente derivado de la palabra "patriarca", utilizado en los años 70 por los estudios feministas y de género para hacer referencia a una estructura de organización y dominación sexo-género en el que prevalece la autoridad y el poder de los hombres y lo masculino; mientras las mujeres son despojadas del ejercicio de libertades, derechos, poder económico, social o político Gerda Lerner (1986) definió al patriarcado como: "la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general". Diversos estudios de las ciencias sociales confirman que en México aún prevalece una cultura patriarcal en las relaciones entre mujeres y hombres, en las familias y en espacios de interacción social y política. Por ello, el uso de este término en ciertos contextos puede adquirir un carácter de denuncia con miras a trascender hacia sistemas de organización social y política inspiradas en la justicia, la igualdad y libres de violencia.

Figura 1. Organigrama de las áreas principales de la SSC CDMX. (2022).



Fuente: Elaboración a partir del MAO5.

Esta investigación se concentra en analizar la estructura de la Subsecretaría de Operación Policial (SOP), que se destaca como una de las más amplias en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC CDMX). Conforme al dictamen D-SSC-21/181021 emitido el 18 de octubre de 2021, la SOP alberga la estructura más extensa dentro de la SSC CDMX, compuesta por un total de 464 plazas de estructura.

Dentro de este conjunto, es importante señalar que únicamente 69 plazas (lo que representa 14.87%) son ocupadas por mujeres, mientras que el restante 85% está ocupado por hombres. A su vez, de estas plazas, 374 están destinadas a funciones operativas, lo que constituye un 81% del total, mientras que los 90 restantes están asignadas a áreas administrativas, conformando 19% restante.

La SOP tiene como función primordial abordar la prevención de la actividad delictiva y la implementación de programas de atención ciudadana. El 22 de noviembre del 2022, la Maestra Marcela Figueroa, en la conferencia “Enfoque de género” celebrada en la UNIPOL, habló de los retos que aún se presentan en los cambios de las mujeres en la SSC CDMX y refirió que hubo un incremento de 13% a 19% en el periodo de 2019 al 2022 en cargos de mando de mujeres; aun cuando en 2019 se modificó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y se estableció la paridad transversal.

El estudio toma como referencia la base de datos de la SOP del 2019, donde se observa que solo 69 puestos de estructura son ocupados por mujeres y la

mayoría de estos son mandos medios que se encuentran en áreas administrativas (Unidades de Control Administrativo), adscritas a sectores policiales.

Por otro lado, es importante señalar la designación de estos cargos no se ha ajustado a los criterios de paridad establecidos en la CPEUM, tampoco en la Constitución de la CDMX, mucho menos en el Servicio Profesional de Carrera³, ni del Manual Administrativo que establecen los perfiles requeridos, toda vez que se identifica que una parte importante de quienes ocupan los cargos no cuentan con el perfil establecido para ocupar cargos de estructura de acuerdo con el Manual de Perfiles de la SSC CDMX. Cabe mencionar que los principales requisitos para ocupar estos cargos son: escolaridad, antigüedad, experiencia laboral, habilidades, cualidades, actitudes y valores. A continuación, la figura muestra las características conforme los cargos (DF. G. d., 2013):

³ Gaceta oficial del Distrito Federal, Órgano de Difusión del Gobierno del Distrito Federal
<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Distrito%20Federal/wo84544.pdf>

Perfil	Puesto de Subsecretaria de Operación Policial	Puesto de Coordinador General Zona
Escolaridad	Licenciatura con cédula profesional	Licenciatura con cédula profesional
Cursos	Cursos administrativos, de alta dirección, de planeación, operativos y especializados	Cursos administrativos, de alta dirección, de planeación, operativos y especializados
Experiencia laboral	Mínima de 30 años en el servicio	Mínima de 30 años en el servicio
Antigüedad en el cargo anterior	Mínimo 3 años en el nivel inmediato inferior	Mínimo 3 años en el nivel inmediato inferior
Edad	Mínima de 48 años	Mínima de 45 años
Sexo	Ambos	Ambos
Estatura	De acuerdo a la función que desempeñe	De acuerdo a la función que desempeñe
Habilidades	Liderazgo • Trabajo en equipo • Alto sentido del deber • Previsión • Percepción • Persuasión • Iniciativa • Innovación • Creatividad • Eficiencia • Eficacia • Capacidad de priorizar • Capacidad de decisión • Capacidad crítica • Comunicación oral • Comunicación escrita • Manejo del estrés • Manejo de emociones	Liderazgo • Trabajo en equipo • Alto sentido del deber • Previsión • Percepción • Persuasión • Iniciativa • Innovación • Creatividad • Eficiencia • Eficacia • Capacidad de priorizar • Capacidad de decisión • Capacidad crítica • Comunicación oral • Comunicación escrita • Manejo del estrés • Manejo de emociones
Actitudes	• Respeto • Responsabilidad • Sentido de Pertenencia • Integridad • Discreción • Vocación de Servicio	• Respeto • Responsabilidad • Sentido de Pertenencia • Integridad • Discreción • Vocación de Servicio
Valores	• Lealtad • Ética • Honestidad • Valor • Disciplina	• Lealtad • Ética • Honestidad • Valor • Disciplina
Otros	Concluir y aprobar el Curso de Mandos Medios y Superiores correspondiente. • Cumplir con lo que se determina en las "Reglas para el establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal."	Concluir y aprobar el Curso de Mandos Medios y Superiores correspondiente. • Cumplir con lo que se determina en las "Reglas para el establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal."

Perfil	Puesto de Coordinador General de Region	Puesto de Director de Area (Sector)
Escolaridad	Licenciatura con cédula profesional	Licenciatura con cédula profesional
Cursos	Cursos administrativos, de alta dirección, de planeación, operativos y especializados	Cursos administrativos, de alta dirección, de planeación, operativos y especializados.
Experiencia laboral	Mínima de 24 años en el servicio	Mínima de 21 años en el servicio
Antigüedad en el cargo anterior	Mínimo 3 años en el nivel inmediato inferior	Mínimo 3 años en el nivel inmediato inferior o menos por ascenso determinado por el Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal.
Edad	Mínima de 42 años	Mínima de 39 años
Sexo	Ambos	Ambos
Estatura	De acuerdo a la función que desempeñe	De acuerdo a la función que desempeñe
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo • Alto sentido del deber • Previsión • Percepción • Persuasión • Iniciativa • Innovación • Creatividad • Eficacia • Capacidad de priorizar • Capacidad de decisión • Capacidad crítica • Comunicación oral • Comunicación escrita • Manejo del estrés • Manejo de emociones 	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo • Trabajo en equipo • Alto sentido del deber • Previsión • Percepción • Persuasión • Iniciativa • Innovación • Creatividad • Eficacia • Capacidad de priorizar • Capacidad de decisión • Capacidad crítica • Comunicación oral • Comunicación escrita • Manejo del estrés • Manejo de emociones
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Responsabilidad • Sentido de pertenencia • Integridad • Discreción • Vocación de servicio 	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Responsabilidad • Sentido de pertenencia • Integridad • Discreción • Vocación de servicio
Valores	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Ética • Honestidad • Valor • Disciplina 	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Ética • Honestidad • Valor • Disciplina
Otros	<ul style="list-style-type: none"> • Cursar y aprobar el Curso de Promoción correspondiente • Aprobar el Curso de Especialización Profesional y el de Mando correspondientes. • Cursar lo previsto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el Programa General de Formación Policial y lo que se considera en el Instructivo del Proceso de Selección. • Cumplir con lo que se determina en las "Reglas para el establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal" 	<ul style="list-style-type: none"> Cursar y aprobar el Curso de Promoción correspondiente • Concluir y aprobar el Curso de Especialización Profesional y el de Mando correspondientes. • Cursar lo previsto en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el Programa General de Formación Policial y lo que se considera en el Instructivo del Proceso de Selección. • Cumplir con lo que se determina en las "Reglas para el Establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal".

Figura 2. Comparativo de Perfiles de mando de la SSC CDMX. (2022).

Fuente: Elaboración propia. Se realizó este comparativo para poder observar los perfiles similares en los niveles de cargo. (2022).

Dentro del catálogo de perfiles de puesto, no se evidencia una prohibición explícita que limite la participación de las mujeres. Sin embargo, en la práctica operativa, persiste la prevalencia de hombres en mayoría. Resulta notable que, aunque no se mencione directamente, la estatura figure como un requisito. Esta condición puede interpretarse como un tipo de discriminación en el entorno laboral de la SSC CDMX.

De manera llamativa, se perciben preferencias que, por ejemplo, permiten a quienes miden más de 1.65 m desempeñarse como escoltas o edecanes en eventos particulares. Además, esta estatura puede aumentar las posibilidades de acceder a cargos de estructura. Esto podría considerarse como un caso de discriminación de género, dado que establece una restricción basada en el género para acceder a determinadas funciones.

La edad también surge como un factor relevante, ya que en algunos casos se podría presuponer que personas de mayor edad carecen de la capacidad para ocupar ciertos cargos. En este contexto, los estereotipos de género también influyen en la percepción de aptitud. Estos aspectos conjuntos señalan la influencia significativa de las dinámicas de poder en la obtención de cargos en la SSC CDMX. Es común encontrar aún en las Instituciones de Seguridad, la presencia masculina, principalmente en áreas denominadas de la burocracia, lo que provoca también un comportamiento de masculinidad en las Instituciones y la SSC CDMX forma parte de este factor, provocando falta de comunicación, actitudes individualistas, un ambiente de trabajo de subordinación y discriminación laboral.

Derivado de toda esta problemática, es importante obtener información de las mujeres policías que hasta el momento ocupan cargos de poder dentro de la SSC CDMX y así poder identificar si las relaciones de poder les han permitido tener un empoderamiento, es decir, tener voz, acceder a puestos y establecer una presencia de poder dentro de la Institución en referencia y como consecuencia de esto tener oportunidades de ocupar puestos de poder.

Partiendo de que el poder ⁴ es una presencia constante en la vida de todo ser humano, por lo tanto, la forma en que se ejerzan las relaciones de poder influye en cómo lo va a vivir una mujer policía dentro de la SSC CDMX desde el empoderamiento visibilizándose la desigualdad o igualdad en cargos de poder. Aunado a otros factores que influyen en la falta de empoderamiento de la mujer policía para poder ocupar cargos de mando dentro de esta SOP que van desde

⁴ Para Max Weber el poder es "la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aún contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad".

factores personales, las relaciones laborales entre los jefes, compañeros de trabajo, la misma familia, la toma de decisiones o depender de la aprobación de otras personas para ocupar esos cargos de estructura.

Resulta fundamental resaltar el papel desempeñado por las mujeres policías a lo largo del tiempo, comprendiendo sus antecedentes y adentrándonos en la vivencia de aquellas que ocupan estas posiciones. Es relevante explorar la facilidad y accesibilidad con que pueden acceder a estos cargos, además de considerar cómo impactan las relaciones personales, las redes de apoyo y hasta su propia seguridad en su búsqueda, aceptación y mantenimiento de roles de poder.

En vista de los desafíos planteados por esta situación, surgen las siguientes interrogantes a abordar: Pregunta general de investigación: ¿Cómo influyen las relaciones de poder en el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Subsecretaría de Operación Policial de la SSC CDMX?

Preguntas específicas ¿La dimensión personal influye en el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Seguridad Ciudadana en la Ciudad de México?

¿La dimensión colectiva influye en el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Seguridad Ciudadana en la Ciudad de México?

¿La dimensión de relaciones cercanas influye en el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Seguridad Ciudadana en la Ciudad de México?

Podríamos examinar una dinámica de índole político-laboral: si bien existe un servicio profesional de carrera en teoría, en la práctica su funcionamiento puede resultar limitado. Se observan vínculos de parentesco y relaciones personales que influyen en este contexto, aunque no siempre se toman en consideración los perfiles idóneos para asumir roles de estructura.

Hipótesis de investigación

Las relaciones de poder influyen en el empoderamiento de la mujer policía que ocupa cargos de mando en la Subsecretaría de Operación Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, estas relaciones se expresan a través de factores determinantes como el régimen patriarcal, las órdenes de masculinidad, micromachismos, dominación masculina, las brechas de desigualdad, así como barreras institucionales y culturales. De la misma forma, las dimensiones personales, colectivas y de relaciones cercanas tienen influencia en el empoderamiento de las mujeres policías, ya que generan una minimización, desvaloración y desmotivación que limita su participación para acceder a cargos de poder.

Objetivo general

Determinar cómo las relaciones de poder influyen en el limitado y gradual fortalecimiento del empoderamiento de las mujeres policías en posiciones de liderazgo de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

Objetivos específicos

Identificar si la dimensión personal, colectiva y de relaciones cercanas influyen en el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Seguridad Ciudadana en la Ciudad de México.

Argumentar si la dimensión personal, colectiva y de relaciones cercanas influyen en el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Seguridad Ciudadana en la Ciudad de México.

Derivado de los resultados obtenidos, recomendar la aplicación de las políticas públicas para el logro del empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

Justificación

A nivel social, se busca beneficiar a las mujeres que trabajan en la SSC CDMX. Se debe considerar la importancia de permitir el empoderamiento de la mujer en cargos de mando en la SSC CDMX para romper el denominado techo de cristal, que se ha identificado como una barrera invisible, así como los límites que enfrentan las mujeres en su desarrollo profesional para poder acceder a los cargos de estructura. También es necesario visualizar los obstáculos que impiden avanzar a las mujeres policías en los cargos de mando, ya sea por la misma estructura institucional o bien por el tipo de órdenes de masculinidad, ya que no existen políticas públicas diseñadas a eliminar la desigualdad y discriminación en los espacios laborales en la institución.

Es crucial promover el empoderamiento de las mujeres en el ámbito policial a fin de lograr la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente en lo que concierne a la igualdad de género, el acceso a empleos dignos y el fomento del crecimiento económico. De manera primordial, este esfuerzo contribuirá a reducir las disparidades en las jerarquías de liderazgo dentro de la SSC CDMX.

A nivel institucional, es indispensable disminuir la brecha de desigualdad de género, no solo con programas que cambien en cada administración pública, sino actualizar los perfiles de selección de mando y así evitar retroceso de los avances de las mujeres en ocupar cargos de estructura. Actualmente se tiene el dato de que solo 13% de mujeres ocupan cargos de mando en la SOP, en comparación con un 30 % de mujeres en cargos de estructura en administraciones pasadas. Además, que se quede estipulada la igualdad de cargos entre hombres y mujeres. Y, por último, a nivel académico, se abrirán líneas de investigación que favorezcan el empoderamiento y la igualdad de la mujer policía. Mediante las evaluaciones necesarias con perspectiva de género, de forma institucional, y de forma externa con la participación ciudadana.

Antecedentes

Durante el proceso, se encontraron investigaciones y publicaciones relacionadas con el empoderamiento de la mujer en instituciones de seguridad. En el artículo de la revista IUSTA de la Universidad de Colombia, “Cultura Institucional y Perspectiva de Género en las Corporaciones de Seguridad Pública en México”, las autoras Cristina Rumbo y Ángela Paola Contreras (2021) analizan la brecha de género presente en las instituciones de seguridad y continúan con tipo de órdenes de masculinidad. Además, mencionan que cada vez es más visible la presencia de las mujeres en las posiciones de poder, mando o jerarquía. También señalan la necesidad de la construcción de una cultura institucional con perspectiva de género para poder lograr igualdad en las instituciones policiales.

En relación con el desempeño laboral de la mujer policía y bajo una mirada feminista, la dra. Olivia Tena y Jahel López (2017) plantearon que en las instituciones policiales no hay perspectiva de género, pues son instancias que se crearon desde un esquema masculino, razón de la importancia de impartir cursos al personal policial de sensibilización y capacitación en perspectiva de género. Hacen una observación sobre la diferenciación entre mujeres y hombres al interior de la policía, la cual se vuelve más evidente en niveles superiores, además de que existen muy pocas mujeres en puestos de decisión, solo 71 en el DF. en 2010.

La profesión de policía se identifica como masculina, que la mujer ha tenido que enfrentar desde su inicio. Nelson Arteaga Botello (2000), en su artículo “El trabajo de las mujeres policías”, señala que existe una serie de obstáculos en torno al trabajo de la mujer policía, los cuales van desde los exámenes de admisión, que poseen un referente centrado en destacar la fuerza más que otras aptitudes, hasta la propia permanencia en la academia y la vida profesional en la calle. También menciona cómo la mujer es relegada en cada uno de los espacios, por ejemplo, durante la academia, la mujer es sometida a todo tipo de presiones –de resistencia física y acoso sexual– y en la calle se procura, principalmente, desplazarla hacia actividades consideradas, por los propios policías, como de segunda; funciones administrativas y secretariales.

Marcela Lagarde (2012), en su libro *El feminismo en mi vida: hitos, claves y topías*, refiere que la desigualdad entre mujeres y hombres (aunada a la opresión de género) se basa en los mitos, ideologías dogmáticas que afirman esa desigualdad. También destaca que algunos movimientos sociales insisten en que se reconozca que la desigualdad ha sido construida y no se ha dado de forma natural, así como la necesidad de realizar acciones afirmativas concretas que permitan la paridad entre hombres y mujeres. Es la misma Lagarde quien nos hace observar la denominada visibilización moderna de las mujeres, la participación social ampliada y la propia reivindicación humana; y define el empoderamiento y el poderío de las mujeres como un paradigma del mundo patriarcal.

CAPÍTULO I

LAS OLAS DEL FEMINISMO Y LA EVOLUCIÓN DE LA MUJER POLICÍA EN LA CIUDAD DE MÉXICO

1.1 Primera ola del feminismo ante la Policía de la Ciudad de México

Si las mujeres hubiesen escrito los libros, estoy segura de que lo habrían hecho de otra forma, porque ellas saben que se las acusa en falso.

Ch. De Pizán, *Epístola al Dios del Amor* (1399).

¿En qué momento la mujer se vuelve visible para trabajar en el ámbito policías, exclusivo para hombres?, ¿quiénes fueron las primeras mujeres en ocupar cargos de estructura?, ¿de qué manera se empoderaron?; para responder a éstas y otras preguntas que se debe destacar el papel que ha tenido la mujer policía en los cargos de poder y las olas del feminismo y su búsqueda por el empoderamiento a través de la historia y también dentro de la SSC CDMX.

Recorrer la historia del feminismo es importante para identificar el proceso de empoderamiento de las mujeres en sus diversas etapas; partiendo de esa memoria socio histórica que ha llevado a la exploración de distintas perspectivas y desarrollos conceptuales. Es significativo señalar que conforme pasa el tiempo se van obteniendo más datos de mujeres en la lucha del empoderamiento para hacerse visibles ante la sociedad, que en un principio no quería visibilizar a la mujer en actividades y mucho menos en cargos de poder.

Antes de recuperar la memoria socio histórica del movimiento feminista, que lleva a la exploración de distintas perspectivas y desarrollos conceptuales, vale la pena hacer referencia a las genealogías. En este punto, M. Foucault desarrolla con máxima precisión la línea de investigación genealógica (Goncalvez, 2005). Para la

genealogía, el punto central de su investigación es averiguar qué es el presente, además de rescatar la cuestión de la actualidad. Para lo cual se hace un recorte de la realidad como problemática: ¿Cómo ella es posible? ¿Cómo se fundamenta? ¿Qué es lo que la legitima? (pág. 1).

Para Foucault (1978), la genealogía es percibir la singularidad de los sucesos, fuera de toda finalidad monótona; encontrarlos allí donde menos se espera y en aquello que pasa desapercibido por carecer de historia; los sentimientos, el amor, la conciencia, los instintos. Es captar su retorno, pero en absoluto trazar la curva lenta de una evolución, reencontrar las diferentes escenas en las que han jugado diferentes papeles; definir incluso el punto de su ausencia, el momento en el que no han tenido lugar, es decir, desarrollar con máxima precisión la línea de investigación genealógica para averiguar que es el presente rescatando la cuestión de la actualidad.

Foucault (1978) también alude a la genealogía como " a la conjunción de los conocimientos eruditos y las memorias locales, una conjunción que permite la constitución de un saber histórico de las luchas y su utilización en las tácticas actuales " (Pág. 218). En virtud de esto, resulta esencial rastrear la genealogía de la mujer policía para discernir las características que han sido transmitidas de generación en generación. A través de este análisis, se puede explorar la dinámica de esta transmisión. Desarrollar una genealogía bajo la perspectiva del feminismo permitirá avanzar hacia una sociedad en la que hombres y mujeres gocen de igualdad.

En relación con la genealogía y el feminismo, la investigadora Yuderkys Espinosa (2019) señala que:

[...] la pregunta clave que nos propone el método genealógico y que al aplicarlo al campo feminista se traduce en: cómo hemos llegado a ser las feministas que somos. Cuáles son las condiciones de posibilidad que han permitido al feminismo creer en lo que cree, decir lo que dice, hacer lo que

hace aun en un espacio determinado geopolíticamente por su condición de "tercer mundo" (Espinosa, 2019)

También Restrepo A. (2019) identifica los vínculos genealógicos como una estrategia política:

[...] que ha permitido recuperar los legados de las mujeres, visibilizar sus aportes en todos los ámbitos, identificar la opresión femenina en perspectiva histórica, poner los acentos en el significado que ha tenido lo ocurrido en cada momento histórico, desde la mirada de las mujeres, y visitar el pensamiento y la acción política feminista desde su aparición. La genealogía feminista es una mediación para la acción política, urge seguir reflexionando sobre sus alcances y limitaciones. (pág. 5).

Es por eso por lo que la forma de identificación de las genealogías en diversas áreas sigue aportando a los movimientos feministas, los derechos de la mujer y el crecimiento de la mujer en cargos de poder. En materia de seguridad, es necesario que la genealogía nos ayude a identificar la historia de la mujer dentro de la SSC CDMX; ya que al analizar información solo encontramos informes de gestión, pero no una historia propiamente. Por ello se debe rescatar los logros de las mujeres y las formas de ejercer el poder, el cómo lo hicieron, cuáles fueron sus áreas de oportunidad, en qué momento se les presentó, la toma de decisiones, las relaciones de poder y principalmente los resultados.

Las mujeres en la actualidad siguen luchando ante dos vertientes; la primera al lado de los hombres para poder buscar un mejor lugar en el servicio dentro de la institución y, la segunda, luchando contra ellos y el sistema patriarcal. Su lucha está enfocada principalmente en cómo la mujer puede llegar a ocupar cargos de estructura en la SSC CDMX y el acceso como servidor público dentro de la sociedad. La búsqueda de dichos cambios implica desafiar los estereotipos arraigados y los roles preestablecidos que han ejercido un dominio sobre la

sociedad y dentro de una institución. A través de esta transformación, las mujeres pueden lograr visibilidad en determinadas áreas, contextos y períodos, y, lo que es más importante, pueden alcanzar posiciones de poder y autoridad.

Dentro de los movimientos y luchas que la mujer ha logrado, desde de la Revolución Francesa y hasta la actualidad, está la denominada cuarta ola del feminismo, donde la mujer logró visibilizarse y saltar grandes obstáculos en algunas áreas e instituciones. Esta ola trajo consigo sus propios movimientos y sacudidas, lo que permitió todo un panorama de manera general del recorrido feminista. Lo anterior se vincula con las relaciones de poder y que, para este trabajo, dan lugar a la experiencia de las mujeres dentro del ámbito policial.

La primera ola feminista fue muy larga, intempestiva e histórica. Y antes de entrar de lleno a ella valdría la pena retomar un antecedente importante. En 1405, surge el movimiento de mujeres en Europa que hace hincapié en cambiar la vida de la mujer. Destacó Christine de Pizán (veneciana de nacimiento y francesa por adopción), la primera mujer en rebatir los argumentos misóginos y defensora de los derechos de las mujeres. En el feminismo contemporáneo, su obra *La Ciudad de las damas* es considerada un hito fundamental, principalmente en la expresión de un pensamiento autónomo producido por una mujer en tiempos del Renacimiento.

Desde el ambiente familiar, Pizán se vio envuelta en decisiones que marcarían su vida, por ejemplo, su padre se empeñó en instruirla en el estudio, pero la madre difería de la instrucción intelectual de su hija, enfocándola en tareas domésticas como el tejido, bordado, cocina, etc. Las denominadas tareas naturales de las mujeres.

Es importante destacar que la figura masculina representa un mecanismo de control, ya que la familia es el primer grupo al que pertenecemos y es ahí donde se da la primera lucha política con el padre o el varón. Conforme la gente crece va perteneciendo a otros grupos como la escuela, el trabajo, matrimonio, entre otros, y aparecen otras figuras masculinas. (Barrios Soledad, 2011)

El libro de Christine de Pizán, *La Cité des dames*, se encamina en explicar lo que es justo para las mujeres y comprender las opiniones de los hombres sobre las

mujeres. Se identifica la llamada "naturalidad" de la inferioridad femenina. El tema principal del libro se encierra en la descripción de tres mujeres a las que la autora nombra la Razón, la Derechura y la Justicia para la construcción de la Ciudad de las Damas y para defender acusaciones mediante la contra argumentación. Los principales temas desarrollos están basados en las acusaciones misóginas que encontraba en los libros al realizar la construcción de la Ciudad de las Damas. (Pizán, 2001).

Mediante su libro logró una influencia sobre las mujeres ilustres que se sentían identificadas con el contenido de sus páginas y personajes, ya que las ideas, situaciones y problemas les eran familiares.

En plena Ilustración, las mujeres comienzan a organizarse y a coincidir en la defensa de sus derechos, poco a poco van dejando atrás el "papel" de "ciudadanas pasivas". El 5 de octubre de 1789, miles de mujeres francesas marcharon desde los mercados de París hasta el Palacio de Versalles, le exigieron al rey que atendiera sus preocupaciones económicas y la drástica escasez de alimentos que estaba viviendo en Francia, desafortunadamente en ese instante su lucha estaba lejos de terminar. (Whiting, 2022).

Con el propósito de explorar la genealogía de la mujer policía, se entrelazaron datos disponibles sobre el empoderamiento femenino a lo largo de los años, contrastando estos eventos con la evolución del feminismo a nivel internacional. Este análisis se contextualizó en el ámbito nacional para luego adentrarse en la historia particular de las mujeres en la policía.

En comparación con Francia, en México, hacia 1789 aparecen nuevos organismos policiales como fue la Policía de Seguridad y Ornato, los Vigilantes Nocturnos y, un año más tarde, el cuerpo de Guarda de Faroles, nuevamente se observa un lenguaje enfocado en los hombres, quienes eran los que integraban estos grupos, sin que se visibilizara en ningún momento o actividad social la presencia de la mujer, ya no digamos policía, simplemente la presencia femenina.

Olympe de Gouges defendió la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos, tanto públicos como privados, a ella se le debe la trascipción de los

Derechos de la Mujer y la Ciudadana; naciendo de esta forma los Derechos Humanos de las mujeres en Francia. Aunque después de realizarlo es decapitada, como varias mujeres que dieron la vida por la causa de esa lucha denominada feminismo. Una de las frases más relevante e inspiradora de Olympe de Gouges es sin duda la contenida en el art. 10 de la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana: “La mujer tiene el derecho de subir al cadalso, debe tener igualmente el derecho de subir a la tribuna”. Aunque solo se consideró como una transcripción, ya que intercambió las palabras, es un ejemplo de inclusión de lenguaje. No es difícil imaginar el sentir de los hombres al momento de leerla, que fue lo que importó en ese momento, como bien lo refiere la historia (Museum National, 2022). La Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (en francés *Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne*) fue un texto redactado el 5 de septiembre de 1791 es uno de los primeros documentos históricos que propone la emancipación femenina en el sentido de la igualdad de derechos o la equiparación jurídica y legal de las mujeres en relación con los varones.

Realizando la comparativa de tiempo en esa época de 1979, Hernández F. relata (2005) lo que estaba pasando en la policía (*Historia y significados de la palabra policía en el quehacer político de la Ciudad de México. Siglos XVI-XIX*), que, dentro de la historia de la Policía en la Ciudad de México, antes Distrito Federal, la forma de gobierno político-económico, estaría sujeto a la Instrucción de 1813, donde estipulaba que el Ayuntamiento estaría a cargo de la denominada Policía Urbana, y el Gobernador, en su calidad de jefe político debía de cuidar del orden y la tranquilidad, la denominada policía de seguridad. San Miguel Rodríguez señala que el ayuntamiento no respetó esas esferas de poder e inició un control de acciones del Ayuntamiento, emitiendo un bando de policías y buen gobierno, teniendo acciones de prevenir y reprimir cualquier movimiento que contraviniera la vida pública, como cualquier tipo de reunión.

Por lo tanto, se vio la necesidad de establecer grupos específicos conocidos como "celadores". En este punto, aún no se había incorporado a ninguna mujer en

estos grupos, que estaban compuestos únicamente por un comandante, cinco cabos y 44 guardias encargados de realizar vigilancia tanto diurna como nocturna. En este contexto, se formó por primera vez el grupo de la policía montada, el cual se encargaría de los patrullajes nocturnos y estaba conformado por dos jefes, ocho cabos y 114 vigilantes montados.

Para formar parte de este grupo, se requerían cualidades y características específicas, como ser personas honradas y de buena conducta, presentar una fianza, además de poseer sable, pistola y caballos. Es importante señalar que, durante este período, la mujer quedaba excluida de estos roles. Este hecho es confirmado por la descripción que nos brinda la corriente feminista de la época, ya que las mujeres no tenían derecho a la posesión de tierras, animales y mucho menos a armas (Pág. 29).

El 11 de enero de 1847 se forma la Policía Preventiva y de Seguridad del Distrito Federal, conformado por ayudantes de manzana, jefes de manzanas y jefes de cuartel, los cuales elegirían a tres individuos para construir la Junta Superior de Policía, cuyas principales funciones eran similares a la de los mandos superiores de ahora; dar cuentas al gobierno y al gobernador de las quejas de los vecinos, dictaminar y opinar sobre las reformas que se creyeren oportunas y otras funciones. Es en esta etapa no se observa ni se lee que existan mujeres, ni en la participación como parte de la policía, ni tampoco en la participación ciudadana, ya que no podían ni opinar, mucho menos participar. (Hernández, 2005)

Más allá del movimiento feminista, se encuentra una conexión con la primera convención formal sobre los Derechos de la Mujer que tuvo lugar en Nueva York en 1848. En este evento, se ratificó la conocida como Declaración de Sentimientos o también referida como la Declaración de Sentimientos y Resoluciones de Seneca Falls, ocurrida los días 19 y 20 de julio. Este documento fue suscrito por sesenta y ocho mujeres, así como por treinta y dos hombres pertenecientes a diversos

movimientos y asociaciones políticas de tendencia liberal, además de integrantes de los círculos abolicionistas.

Esos círculos eran liderados por Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott, quienes estudiaban las condiciones y derechos sociales, civiles y religiosos de la mujer, justo de dónde surgió la controvertida inclusión del denominado derecho al voto de las mujeres. Ahí se discutieron los derechos de las mujeres trabajadoras y se tomaron medidas que condujeron a la formación de una organización local para apoyar esos derechos. Las feministas de la primera ola estaban influidas por el activismo colectivo, enfocados a la participación en otros movimientos de propósitos reformistas. El Museo Nacional describe “que se desarrollan importantes peticiones como la abolición de los privilegios masculinos y aristocráticos. En lo familiar solicitan derechos matrimoniales y a los hijos, al trabajo, a la capacitación profesional, a la educación y el principal derecho al voto, al buen trato dentro del matrimonio”. (2022)

En México, el 20 de julio de 1848, el entonces presidente de México, José Joaquín de Herrera, publicó un decreto donde se establece el denominado “Guarda de Policía”, integrado por mil hombres divididos en infantería y caballería, al cuidado de las poblaciones y caminos de las cárceles y reos del DF., cuyos jefes y subalternos serían nombrados por el Presidente de la República y también estipulan que los miembros de las tropas serían seleccionados de acuerdo a su estatura (no menos de cinco pies, es decir, 1.52 m), su robustez y su agilidad: aunque no lo describe el autor, tan solo al referir la cualidad de un hombre, nuevamente se segrega a la mujer, no se logra identificar dentro de la historia la participación de ella, solo se cumplió con lo ordenado por el gobierno.

En Europa, un siglo antes, la feminista liberal Mary Wollstonecraft escribió un panfleto, en el cual se hace visible la participación de la mujer; *Vindicación de los derechos del hombre*, que había sido escrito con un lenguaje donde solo se identificaba al hombre. Wollstonecraft se hace notar en la política como una mujer famosa y es cuando decide escribir la *Vindicación de los Derechos de la Mujer*

(Wollstonecraft, 1792); en la narrativa de la obra principalmente condenó la educación que se daba a las mujeres, las denominadas escuelas para señoritas. Ella exigió una educación igualitaria para las mujeres, ya que solo existían algunas escuelas para mujeres enfocadas principalmente en los buenos modales sociales. En el segundo libro, manejó la continuidad del primero libro y expuso el igualitarismo entre los sexos, la independencia económica y la necesidad de la participación política y representación parlamentaria.

La influencia de las ideas de Mary Wollstonecraft (1792) es innegable, ya que fue una de las primeras que luchó para que la mujer dejara de verse como simple objeto decorativo en la sociedad o bien con los que se podía comerciar a la hora de acordar un matrimonio. Sostuvo que las mujeres son seres humanos que merecen los mismos derechos fundamentales que los hombres.

En México, la historia de la participación de las mujeres dentro de la primera ola fue un tanto diferente, las virreinas María Antonia de Godoy y Álvarez de Faria de los Ríos y Sánchez-Zarzosasolo (2015) causaban sensación en la Colonia, implantaron la moda, costumbres, fueron la envidia e inspiración de las mujeres criollas de la Nueva España, cumpliendo su función; la de ser esposa del virrey, preparadas principalmente por colegios o instituciones religiosas.

En los inicios del siglo XIX, a pesar de los logros, las feministas se vieron influidas por el activismo generalizado de las mujeres durante el Movimiento por la Templanza y buscaron promover la denominada reforma moral. Los ciudadanos estadounidenses intentaron promover la reforma moral, la cual tenía por objetivo luchar contra la "inmoralidad". En la década de 1820, bajo el denominado Movimiento por la Templanza, se buscó limitar y prohibir el consumo de alcohol a las mujeres, a quienes se les consideraba autoridades morales de sus hogares, haciéndolas responsables de la estabilidad de estos. Isabella Burton refiere "...que las mujeres abogaban por la templanza y los asuntos concernientes a sus hogares, pero también exigían tener un rol igualitario en la actividad pública. El Movimiento

por la Templanza, de hecho, dio a las mujeres la oportunidad de participar en la vida política pública por primera vez”. (2019).

Otro movimiento de la época fue el Movimiento Abolicionista, en el que las mujeres empezaron a abogar por tener voz política, lo cual impulsó que distintos grupos étnicos se sumaron a ese movimiento, debido a que deseaban tener derechos humanos básicos. Nos referimos a la participación de la población afroamericana estadounidense que se encontraba esclavizada y también se impulsó la batalla por el fin de la esclavitud por más de dos siglos. Hacia 1821, doscientas mujeres afroamericanas de clase trabajadora establecieron la Sociedad de Hijas de África en Filadelfia, la cual en su momento brindó el apoyo a los miembros, asignándoles 1.50 dólares cuando llegaban a enfermarse. En 1831, se conformó la *Free Produce Society* de las Mujeres de Color, su formación fue para boicotear la explotación de la mano de obra esclava, vendiendo únicamente artículos producidos por afroamericanos libres. (Museum National, 2022).

En el ámbito policial mexicano, solo se formó el grupo de Soldados de Policía y los Vigilantes de orden público en 1827, con los grados jerárquicos de prefectos y subprefectos (Torres, 1986, pág. b), sin visibilizar a la mujer en ninguna de estas etapas de formación dentro de las actividades policiales y no fue fortuito, ya que se relacionaba con lo que estaba pasando en el resto del mundo. Aunque las mujeres se encontraban haciendo difusión del conocimiento e integraban diversas asociaciones como la llamada Asociación Literaria Femenina, la Sociedad de Inteligencia Femenina Afroamericana y la Sociedad Literaria de Damas de Color en 1830. María Stewart, Jarena Lee, Sarah Louise Forten y Sarah Mapps Douglass, empezaron a pronunciarse abiertamente contra la esclavitud y abogaron por la educación de las mujeres y los derechos de ciudadanía (Martin & Williams, 2016).

La historiadora Manisha Sinha (2022) en *La causa del esclavo: una historia de la abolición* refiere que “Si bien no todas las mujeres abolicionistas se

convirtieron en activistas por los derechos de las mujeres, las feministas pioneras debieron sus carreras públicas a la abolición” (Museum National).

A pesar de cada una de las luchas, las sociedades de la época estaban dominadas por hombres y no permitían que las mujeres hablaran en público ante una audiencia masculina. Cuando las mujeres ignoraban estas reglas sociales, los hombres se burlaban de ellas y las despreciaban. Por ejemplo, las hermanas Grimké fueron ridiculizadas por sus escritos y la Asociación General de Ministros Congregacionales de Massachusetts escribió una declaración pública en contra de ellas por dar discursos frente a hombres. Las mujeres abolicionistas tomaron cartas en el asunto y organizaron la Convención contra la Esclavitud de las Mujeres Estadounidenses en la ciudad de Nueva York en 1837 (Moore Grimke, 2022).

En 1840, se celebró la primera Convención Mundial contra la Esclavitud en Londres, desafortunadamente los organizadores dejaron claro que solo podían asistir hombres al encuentro, como feminista de la época Lucretia Mott asistió y se le unieron otras mujeres activistas, entre ellas Elizabeth Cady Stanton. Se narra que después de varias horas de debate, los organizadores masculinos decidieron que solo los hombres podrían hablar y votar en la convención, las mujeres fueron enviadas a la galería de espectadores y solo se les permitió mirar y escuchar. Después de esta reunión, Mott y Stanton decidieron formar una sociedad y celebrar su propia convención para defender los derechos de las mujeres (CNDH, 2022).

Tejiendo la historia de esa época en México y en la institución de seguridad, en 1847 surge una de las figuras emblemáticas de la policía, el denominado Sereno, explorando las imágenes de referencia, en ninguna de las fotografías se observa la figura de una mujer. Para 1861 se crea la Inspección General de Policía con inspectores, subinspectores, superintendentes y vecinos de manzana, que eran hombres, ya que conforme la época no se le permitía a la mujer participar en ese tipo de reuniones, ni en esas ni en ninguna otra. (1986)

En 1869, el filósofo y político británico John Stuart Mill publicó *La sujeción de las mujeres*, obteniendo el sobrenombre de “esposo del feminismo”. De ahí se ganó el respeto de las activistas y se retomaron sus ideas. Este respeto también se dio por su trabajo político y como diputado de la Cámara de los Comunes en el parlamento británico y aunque no pudo lograr ninguna de las iniciativas a favor de la mujer, se valoró su lucha. Un ejemplo de su trabajo y esfuerzo fue la iniciativa del voto femenino y al contrario a lo esperado, fue sometido a la burla por parte de otros hombres y de sus mismos compañeros de la Cámara. Incluso el periódico *Times* escribió con ironía “...que Mill intentaba realizar `una gran reforma social´ mediante el cambio de una simple palabra cuando éste pretendió cambiar `hombre´ por `persona´ en la reforma electoral que se discutía en ese momento”. (2008):

En agradecimiento, Elizabeth Cady, líder de las sufragistas norteamericanas, escribió una carta con las siguientes palabras, “*Terminé el libro con una paz y una alegría que nunca había sentido. Se trata, en efecto, de la primera respuesta de un hombre que se muestra capaz de ver y sentir todos los sutiles matices y grados de los agravios hechos a la mujer, y el núcleo de su debilidad y degradación*”. (2008, pág. 47). Esta carta ayudó a la continuidad de las reuniones de las feministas y a centrarse en alcanzar el derecho al sufragio y el poder político. Es en estas reuniones, por primera vez se buscó un liderazgo organizacional⁵ para las mujeres como una forma de participación y de reconocimiento.

Se han suscitado movimientos feministas e iniciativas de integración policial que han dejado huellas en diversas partes del mundo. A partir de la investigación del Museo Nacional y el libro "Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México" (1986), se configura una línea temporal que engloba una serie de datos, fechas y situaciones ilustrativas.

⁵ El liderazgo organizacional se caracteriza por crear esquemas colaborativos de trabajo para aprovechar el potencial de cada persona dentro del equipo y mantener un ambiente laboral creativo y proactivo. <http://www.escuelamanagement.eu>

1863: En el ámbito nacional, en la Institución Policial emergen inspectores imperiales, comisarios y guardias imperiales masculinos. (pág. b)

1867: A nivel nacional, con la reestructuración de la República Federal, surgieron nuevos cuerpos policiales como los policías rurales. Se promulgó la primera Ley de Policía y el primer reglamento de Policía, aunque no contenían información relativa a las mujeres. (Pág. b)

1876: En el ámbito internacional, Mary Ann Shadd Cary escribió una carta a la Asociación Nacional por el Sufragio de la Mujer, en nombre de 94 mujeres negras, solicitando que se les añadiera como firmantes de la “Declaración de Sentimientos” de Stanton.

1900: A nivel internacional, mujeres filipinas defendieron su derecho al voto tanto en Filipinas como en Estados Unidos de América.

1903: A nivel nacional, se constituyeron las corporaciones de gendarmes judiciales y fiscales.

1905: A nivel internacional, se fundó la Asociación Feminista Filipina para promover la participación de las mujeres en asuntos públicos.

1913: A nivel internacional, se fundó la Asociación Nacional Estadounidense por el Sufragio de la Mujer (NAWSA), liderada por Stanton, quien organizó el primer desfile por el sufragio en Washington, D.C. Aunque las mujeres afroamericanas marcharon al final, las mujeres negras participaron, incluyendo las fundadoras de la Asociación Nacional de Mujeres de Color.

En 1915: A nivel internacional, Lee pronunció un discurso en la Unión Política de las Mujeres para impulsar la participación cívica de las mujeres chinas. Pese a que las mujeres en Nueva York ganaron el derecho al voto en 1917, la Ley de Exclusión China limitó a Lee. No obstante, cuando las mujeres de California obtuvieron ese

derecho en 1912, Tye Leung Schulze se convirtió en la primera mujer china en votar en los Estados Unidos.

Se sucedieron cambios en distintos ámbitos como una contribución a la transformación y empoderamiento de las mujeres.

1916: A nivel internacional, Jeannette Rankin se convirtió en la primera mujer elegida para la Cámara de Representantes en Estados Unidos de América. Ese mismo año, Margaret Sanger estableció la primera clínica de control de la natalidad en el país. Pese a la prohibición de la distribución de anticonceptivos en el estado de Nueva York, Sanger logró transformar la clínica en un centro de control conocido como Planned Parenthood (Grady, 2018).

A nivel nacional, Luisa Capetillo efectuó un cambio significativo al abogar por los derechos de los trabajadores y promover la educación de las mujeres.

Las feministas de la primera ola tuvieron que esperar hasta agosto de 1920 para presenciar la ratificación de la 19ª Enmienda, la cual otorgó a las mujeres el derecho al voto. Alice Paul decidió crear el Partido Nacional de la Mujer para garantizar la plena igualdad de las mujeres. En 1923, presentó la Enmienda de Igualdad de Derechos ante el Congreso para consolidar los derechos constitucionales de la mujer. Desafortunadamente las mujeres de color no fueron las únicas excluidas, existieron diferencias ideológicas que separaron aún más a las feministas hasta que este capítulo del movimiento llegó a su fin. La siguiente explosión feminista a gran escala no ocurriría hasta la segunda ola, en los años 60 (Weinman Lear, 1968).

Hacia 1917, según Jed Dannendaum (1981), la sufragista Adelina Otero-Warren fue invitada por el Partido Nacional de la Mujer (Unión del Congreso) a dirigir su capítulo de Nuevo México. Otero-Warren abogó para que la literatura sobre el sufragio, que se publicó en inglés y en español, fuera accesible al público latino.

Jugando un papel decisivo en la ratificación de la 19ª Enmienda en Nuevo México, que otorgaba el derecho al voto a las mujeres. (Jed, 1981)

México no quedó al margen de las demandas de las mujeres por ser consideradas en la esfera política. En 1911, tras la destacada participación de Carmen Serdán en la campaña anti-reeleccionista de Francisco I. Madero y su colaboración en el Plan de San Luis, surgió un grupo de feministas en la Ciudad de México. Este colectivo exigió el derecho al voto a Francisco León de la Barrera, quien ejercía como presidente provisional en ese momento (Pérez Osorio, 2003).

Para 1918, Hermilia Galindo, reconocida como activista feminista en la Revolución Mexicana, solicitó al Congreso Constituyente de 1916-1917 el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres. (Pág. 2).

Con respecto a la institución policial de la Ciudad de México, el licenciado Juan Torres Escamilla (1986) señala en su libro *La evolución de la Institución Policial de la Ciudad de México*, que en 1923 "...se crea un grupo especial integrado también por mujeres siendo su objetivo fundamental formar profesionales de la especialidad, previo examen profesional (pág. 98 T2). Además, explica que "...figuraron elementos femeninos que por razón de su sexo quedaron comisionados en parques y jardines" (pág. 243). A partir de esta fecha, ya existe de manera explícita la presencia de mujeres dentro de la policía, cuya principal función es evitar la presencia de escolares en los parques de la ciudad, así como persuadir la reunión de parejas de novios. Pero al no cumplir con las expectativas de los superiores, se dispuso que fueran asignadas a las áreas administrativas.

A partir de este hito histórico, se registra un proceso de visibilización de las mujeres al adentrarse en el ámbito policial, que hasta entonces había sido exclusivamente dominado por hombres. Esto coincide con las diferentes etapas de evolución del feminismo y su manifestación en el contexto laboral. Sin embargo, este ingreso de las mujeres en la esfera policial se vio afectado por las relaciones de poder prevalecientes, que surgieron a raíz de la falta de reconocimiento de sus

aptitudes y habilidades, a la vez que se ajustaron a las directrices de la masculinidad y el sistema patriarcal que ya estaban presentes en ese periodo.

Tras describir esta primera ola de cambios, es crucial resaltar que los derechos de las mujeres prácticamente permanecieron invisibles hasta aproximadamente la década de 1960, debido a la persistencia del patriarcado.

1.2 Segunda ola del feminismo y la presencia de mujeres policías en México

La segunda ola fue breve y a la vez con mucha fuerza, con la presencia de debates en torno al papel de la mujer en la familia y el trabajo. Generalmente se le sitúa de la 2a mitad del siglo XIX al primer tercio del siglo XX, teniendo como antecedente del empoderamiento de la mujer, la ratificación de la 19ª enmienda de 1920, en el cual se logró conceder el voto a las mujeres. Desafortunadamente, el movimiento feminista perdió fuerza, aunado a que en el régimen policial no se abordó de ningún crecimiento, sino hasta después de nueve años.

Esta ola también se caracterizó por los cambios políticos y las reformas sociales, aunadas a la continuidad de los derechos de la mujer. A las feministas de esta ola se les denominó sufragistas, ya que no reivindicaron solo al derecho al voto, sino que lucharon para alcanzar la igualdad en otros niveles; como el estudio, las profesiones, el compartir la patria protestad de los hijos, un mejor salario y sobre todo poder administrar sus propios bienes, los cuales eran dispuestos por hombres. Todo eso identificaba todos los niveles donde era excluida la mujer. (Varela V, 2008).

En México, dentro de la Institución Policial, en 1929, Valente Quintana fue nombrado inspector general de la Policía de la Ciudad de México por el Presidente Emilio Portes Gil, porque para él fue denominado el detective Mexicano. También

durante ese año se formó el escuadrón secreto de vigilancia para la ciudad y la primera policía femenil en el mundo entero, (LoveMXTV, 2021), cuentan historias no escritas (Torres, 1986) que ese primer grupo lo ocuparon para sacar información a los delincuentes porque así ocupaba autos, periódicos, objetos etc. para investigar casos. A partir de aquí ya se puede ir rescatando la importancia de ver a la equidad como una salida al problema de la desigualdad.

Lo anterior lo destacaron tres diarios, el 28 de diciembre de 1929: el periódico *El Nacional*, con el título “Necesaria innovación del personal de seguridad”; *El Universal*, con el título “Las primeras cincuenta mujeres policías que formarán un cuerpo de vigilancia en México” y por último el periódico *Excélsior*, “Va a formarse con mujeres un nuevo cuerpo de policía”. (Bailón, 2020). Algunas de sus características como gendarmes se relacionaron con su vestimenta; placa y un bastón con un uniforme, como el de los hombres, pero con falda blanca, blusa azul marino y un sombrero de fieltro negro. Ellas se sumaron a filas laborales en 1930 para poner orden en la Ciudad, saliendo a la calle para hacer uso de su autoridad.

Esa misma referencia la realizó Ignacio Muñoz, mencionado en (Torres, 1986) señala que en 1930 se formó el primer cuerpo femenil de policías especiales, integrado por 69 mujeres, sin proporcionar más información de sus actividades, solo remitió a mencionar que de manera misteriosa este grupo de policía femenil desapareció.

Retomando la segunda ola del feminismo, en este momento de la historia las mujeres, se observa que se dio una pertenencia institucional a la mujer policía, pero que finalmente no surtió efecto porque desaparecieron de las funciones policiales sin razón de ser, ni causas ni circunstancias. A partir de los derechos que la mujer adquirió y que dejó de ser excluida, aunque en el caso de la mujer policía aún no se visibilizó y todavía se puede ver la desigualdad por cuestiones de género.

Se continuó con ese sometimiento del hombre hacia la mujer, principalmente desde el poder con la burguesía, donde desgraciadamente ese poder sometía aún

a las mujeres. Tampoco se les dejaba trabajar, debían quedarse encerradas en su casa y además eran cosificadas, estaban bajo el poder de los maridos; si eran casadas carecían de ciertos derechos, pero si permanecían solteras eran castigadas y rechazadas.

Para Varela (2008), este momento forma parte de la segunda ola y resalta que las mujeres fueron denominadas como “las nadies”:

Las mujeres silenciadas iban recuperando la voz. El sufragismo engordaba día a día y los últimos años del siglo XIX y principios del XX fueron un continuo pensar y repensar, hacer estrategias y modificarlas sobre la marcha para un feminismo que se consolidaba y al que llegaban mujeres diversas que lo engrandecían. (pág. 46)

Para 1930, pese a pertenecer a un cuerpo de policías, la mujer policía, desapareció de forma misteriosa. Desde luego se puede relacionar con lo dicho por Varela (2008), ya que se invisibilizan nuevamente, sin que existiera un antecedente específico del porqué el cambio de servicio, solo su presencia era de cobertura física en los lugares asignados para cubrir servicios, siendo en lugares del centro para que se pudiera observar su presencia. (Torres, 1986)

También los medios de comunicación veían lo que la mujer tenía que enfrentar al entrar al agrupamiento femenino, así lo destacó en su caricatura política Mariano Martínez (1930), que no solo era enfrentar los riesgos de trabajo, sino también el del matrimonio. Además, la figura muestra esa desacreditación de su labor y la falta de capacidades.

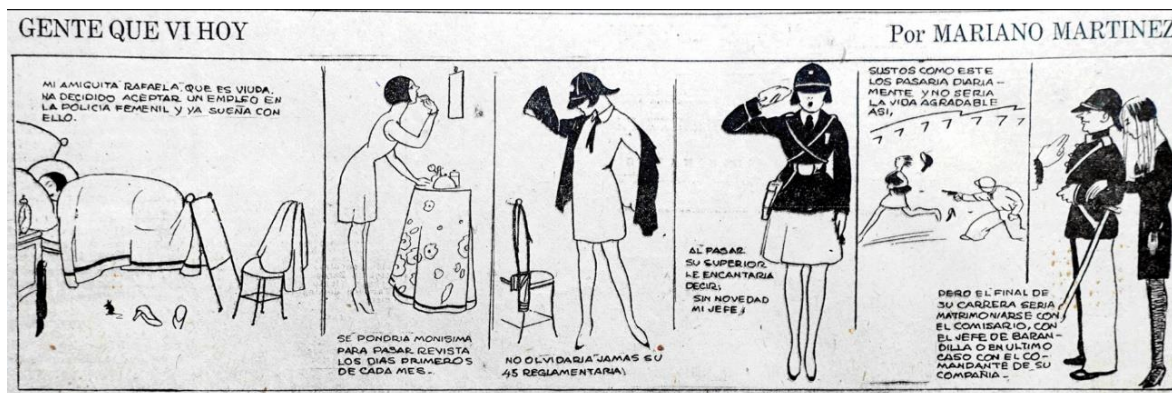


Figura 3. Caricatura sección Gente que vi hoy
Excelsior, domingo 5 de enero de 1930. Biblioteca Lerdo de Tejada, México.

En el mismo año, el periodista Mariano Martínez (1930) emitió comentarios que insinuaban que el ejercicio de las mujeres en la policía no era adecuado y que su lugar natural debía ser el ámbito doméstico y la vida familiar. Estas opiniones fueron expresadas de manera sutil pero resonante. Estas declaraciones refuerzan nuevamente la idea de que el destino predestinado de una mujer es el matrimonio, no el trabajo policial. Este mensaje se torna aún más patente en una ilustración que acompañaba el artículo, donde se representaban a mujeres con variados uniformes de policía. Junto a la imagen se incluía el texto: "Con la policía femenil, naturalmente que ellas preferirían uniformarse y se verían mejor, pero nuestras revoluciones nos han causado muchas bajas y, por lo tanto, yo preferiría verlas así". Un análisis más detenido de la imagen permite observar cómo un hombre lee despreocupadamente su periódico en segundo plano.

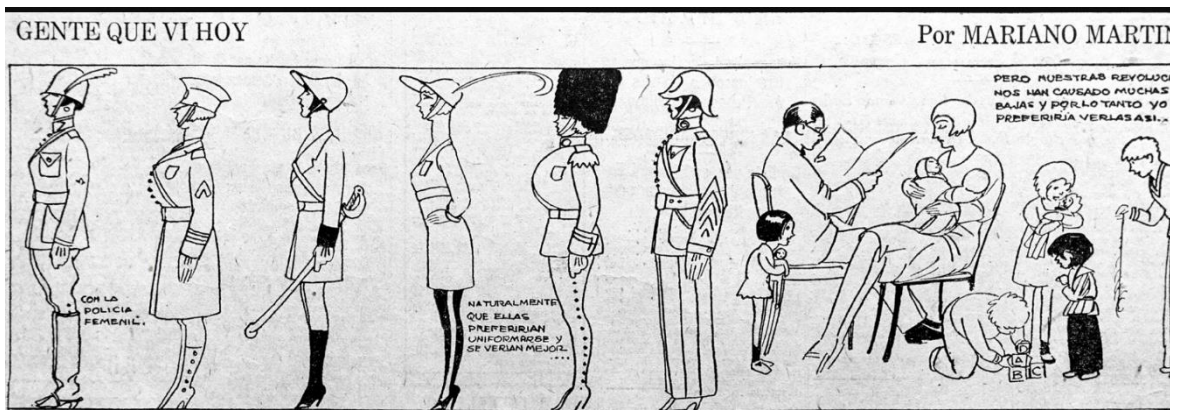


Figura 4. Caricatura, sección Gente que vi hoy No. 2

Excelsior, martes 14 de enero de 1930, p. 4. Biblioteca Lerdo de Tejada, México.

Para 1939, exactamente el 22 de septiembre, con la creación del reglamento orgánico de la Policía Preventiva, la Institución de Seguridad ya contaba con una plana mayor y con los siguientes cuerpos de policía: a pie, los montados, los motorizados, los políglotas, los auxiliares, los de servicio, los asimilados, los vigilantes de penitenciaría y de las cárceles, entre otras, a pesar de ya haber existido el cuerpo femenino de policías especiales en esa reglamentación no las refieren, ni en el libro de consulta lo señalan. (Torres, 1986).

Durante ese año, en el feminismo surge una de las mejores filósofas, sociólogas y escritoras del existencialismo; Simone de Beauvoir, quien se convierte en una de las máximas representantes del feminismo. Defensora de las injusticias de género, en su obra *Segundo sexo*, dejó en claro que el ser humano no es una esencia fija, sino existencia, proyecto, trascendencia, autonomía y libertad y fue escrito fundamentalmente para la transformación de las sociedades de occidente, la igualdad de género y el equilibrio de la evolución. (De Beauvoir, 2017). Dentro de un sinfín de frases que tiene, hay una con la que más se le identifica: “Una no nace, sino que se convierte en mujer”. (Pág. 301). El influyente libro escrito por Simone

de Beauvoir y esta frase es una de las afirmaciones más conocidas, en ésta se refiere a la idea de que el género no es algo innato, sino que es una construcción social y cultural que se adquiere a lo largo de la vida.

Martha Lamas (2006) expresó que esa frase inició la forma moderna de comprender la gran problemática social de las mujeres, dentro de la sociedad. Beauvoir planteó que lo que hace diferentes a las mujeres de los hombres es el conjunto de procesos culturales y psicológicos que marcan con determinadas atribuciones y prescripciones a las personas con cuerpo de “mujer”, es decir, el género aperturó la forma moderna de comprender la problemática femenina en las sociedades (s.f.).

Derivado de la influencia de la primera ola del feminismo, en el informe de gobierno de 1935, el presidente Lázaro Cárdenas señaló la necesidad de que el Partido Nacional Revolucionario debería de acercarse con las masas, específicamente con los sectores juvenil y femenino. Por lo que el partido creó una Oficina de Acción Femenina, dependiente del Comité Ejecutivo Nacional, siendo la primera directora Margarita Robles. (2003)

No existe información sobre la influencia que pudo tener la creación del Partido Comunista Mexicano al formar el Frente Único Pro-Derechos de la Mujer, con 60 mil afiliadas, quienes lucharon por el voto, la extensión de la alfabetización, guarderías, maternidades y hospitales. Sin embargo, este frente incorporó a las mujeres a la lucha política. Entre sus dirigentes destacaron: Consuelo Uranga, Frida Kahlo, Adelina Zendejas y María del Refugio García. (Pérez Osorio, 2003)

Alrededor 1941, las distintas Secretarías femeniles integraron la Alianza Nacional Femenina, conformándose con pedir acceso a los puestos públicos para las mujeres. Matilde Rodríguez Cabo fue nombrada jefe del departamento de previsión social de la Secretaría de Gobernación y también Palma Guillén fue la primera mujer nombrada como embajadora de Colombia. (La jornada de oriente). Mientras en la Policía, el 12 de noviembre de ese mismo año, quedó integrada por

policías de carrera, auxiliares y asimilados y operativamente por 8 batallones formados por 20 compañías; el cuerpo de bomberos, el servicio secreto, el escuadrón montado, la policía auxiliar, la policía de idiomas, el cuerpo motorizado, el cuerpo moto-patrullas y la estación de radiocomunicaciones. Nuevamente no visibilizamos de manera explícita un cuerpo o grupo de mujeres. (Torres, 1986)

A pesar de los cambios y la influencia de la mujer, poco a poco se visibilizó su participación, así el 24 de diciembre de 1946, la Cámara de Diputados estableció la iniciativa enviada por el presidente Miguel Alemán, se adicionaron modificaciones al artículo 115 Constitucional, donde se instituyó que en las elecciones municipales participarían las mujeres en igualdad de condición que los varones, con derecho a votar y ser elegidas, convirtiéndose María del Carmen Martín del Campo en la primera presidenta Municipal de Aguascalientes. A partir de entonces hubo frases contundentes que empezaron a surgir como “La mujer no se siente ni se concibe, sino como objeto, como `otro””; “Su feminidad jamás se expresa, porque se manifiesta a través de formas inventadas por el hombre” y “La mujer vive presa en la imagen que la sociedad masculina le impone; por lo tanto, solo puede elegir rompiendo consigo misma”. (Lamas, s.f.)

Una década más tarde, 1956, surgió el primer agrupamiento de policía femenil, organizado con funciones específicas de prevención con 25 mujeres, capacitado y adiestrado para la detención, y captura de delincuentes del orden común (pág. 244 T3). Desde luego este paso, dio pauta al aumento del número de mujeres incorporadas, las cuales fueron adscritas a las oficinas de la Jefatura de Policía. Dos años después, el General Luis Cueto Ramírez, ya como jefe de la Policía, dispuso que las plazas de policía fueran nombradas de base y quedaran adscritas a plazas administrativas. (Torres, 1986)

No obstante, en la década de los 60 y 70 hubo distintos movimientos antiguerra, ya fuera por una desconfianza hacia el Estado, también a favor de derechos civiles, así como una creciente conciencia acerca de las minorías sociales,

las cuales no solo eran de sexo o raza. En sus fases iniciales, giró en torno a los derechos reproductivos y sexuales, el empoderamiento femenino, el anticolonialismo y el inicio de un enfoque interseccional (García-Bullé, 2022)

Aunque en México, el movimiento feminista fue llamado “nueva ola” o “segunda ola” comenzó a identificarse en los años 70, en el régimen policial, en el año de 1960 aumentó la compañía de tránsito, la Policía Bancaria e Industrial, a pesar de los contextos sociales de esa época que marcaron el movimiento estudiantil de 1968, con una fuerte represión por parte del Estado, aunado al ingreso masivo de las mujeres a las universidades y al mercado laboral, y el desarrollo de métodos anticonceptivos baratos y accesibles. (Ruelas Romo, 2010)

Fue 1970, con la Ley Orgánica, que la Jefatura de Policía se convirtió en la Dirección General de Policía y Tránsito, integrada por un director general, un subdirector general, un jefe del Estado Mayor y operativamente 23 batallones de policía, a su vez compuestos por la brigada motorizada, el régimen montado, el escuadrón de transportes, la brigada de granaderos, el Servicio Secreto, la policía femenil, el H. cuerpo de bomberos, la policía auxiliar y la policía bancaria e industrial (Torres, 1986, pág. c).

La policía femenil ha tenido líderes pioneras cuyos retratos buscaremos añadir para destacar su visibilidad a lo largo de su historia, junto con sus roles y logros.

Figura 5. Capitán Atala Cristina Pérez Rodríguez (1971-1972)



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1971. México.

En 1971, se inauguró una nueva fase, tal como resalta el Licenciado Torres Escamilla, con la incorporación de 96 jóvenes mujeres, entre las cuales 50 poseían formación en trabajo social y 46 habían cursado secundaria, enfermería o normal. En tan solo un año, se logró establecer la presencia de una teniente, 3 sargentos segundos y 92 policías, todas ellas operando desde las instalaciones de la Academia de Balbuena (Torres, 1986).

Es importante recordar que la segunda ola del feminismo estuvo principalmente conformada por mujeres universitarias de clase media, en su mayoría provenientes de la Ciudad de México. Estas mujeres cuestionaron de manera profunda las dinámicas de género, como lo apunta la historiadora mexicana Ana Lau Jaiven, quien señala que su objetivo principal era exponer y divulgar las áreas donde la dominación de género se volvía más evidente: el hogar (la doble jornada laboral), el trabajo (salarios inferiores), los medios de comunicación masiva (representación de la mujer como objeto consumible), la esfera pública (violencia sexual) y la discriminación legal (Pág. 76).

Ana Lau Jaiven también nos proporciona información sobre los distintos grupos de autoconciencia feminista que surgieron para analizar las relaciones personales y el sexismo en la vida cotidiana. Algunos de estos grupos incluyen

Mujeres en Acción Solidaria (MAS, 1971), Movimiento Nacional de Mujeres (MNM, 1972), Movimiento de Liberación de la Mujer (MLM, 1974), Colectivo La Revuelta (1975) y Colectivo de Mujeres y Lucha Feminista (1978).

Estos grupos reflexionaron sobre temas como la maternidad, la doble jornada de trabajo, la sexualidad, la subordinación, la discriminación, etc.; se caracterizaban por tener una concepción radical de la autonomía, rechazaron los liderazgos y se negaron a dialogar con el Estado y los partidos políticos. En opinión de Ana Lau, el movimiento feminista era disperso y con poca vinculación con el exterior (1987). Parte del contenido del libro de gestión del Agrupamiento Femenil hace referencia a que en el año 1971 se inauguró un grupo compuesto por profesionales reclutadas por la Dirección General de Policía de Tránsito. Su objetivo era que participaran en programas de seguridad social dirigidos a niños, niñas, jóvenes y ancianos. Este grupo formalizó su ingreso en enero de 1972 y, a lo largo de tres décadas, amplió significativamente su alcance de servicios y su número de integrantes.

En 1972, asumió el liderazgo del Agrupamiento Femenil la Capitana Silvia Mosco, desempeñando este cargo durante dos años.

Figura 6. Capitana Silvia Mosco Córdoba (1972-1974)



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1972. México.

El 8 de junio de 1975, el presidente de la República Lic. Luis Echeverría Álvarez y el Lic. Octavio Senties, regente de la Ciudad, abanderaron en la academia de policía al agrupamiento femenino (pág. 118, T2), fotografía que no se alcanza a observar a las mujeres (Foto 4). Participaron por primera vez el agrupamiento en el Primer Congreso Mundial del Año Internacional de la Mujer celebrado en el mes de junio de 1975, en el resguardo y vigilancia. También fueron edecanes de los Juegos Panamericanos y participaron de forma activa en la Secretaría de Salubridad y Asistencia en la campaña de “Mejoramiento Ambiental” y con la Secretaría de Educación Pública en la campaña de “Educación Vial” y en la operación “Peatón”.

Figura 7. Teniente Coronel María Isabel Espinosa Verduzco (1978).



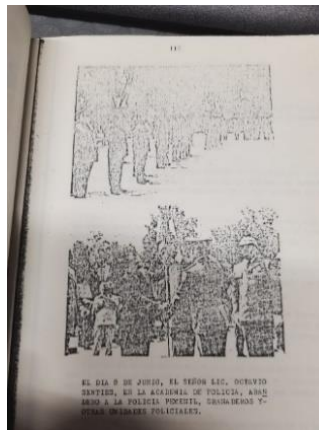
Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1978. México.

La participación de la mujer policía se visibilizó en eventos por su función y presencia, como lo fue en el Primer Congreso Mundial del Año Internacional de la Mujer, celebrado en México en 1975. En esta primera conferencia mundial, denominada sobre la condición jurídica y social de la mujer, recordando la comunidad internacional sobre la discriminación contra la mujer y el problema persistente en gran parte del mundo para promover una igualdad de género. Se identificaron tres objetivos relacionados con la igualdad, la paz y el desarrollo para el Decenio:

1. Plena igualdad de género y eliminación de la discriminación de género.
2. La integración y participación plena de la mujer en el desarrollo.
3. Una mayor contribución de las mujeres al fortalecimiento de la paz mundial.

Para la intervención de la mujer policía solo fue esa presencia en ese evento, sin que se pudiera identificar otra participación, o esa igualdad que buscaba la conferencia.

Figura 8. Primer Congreso Mundial del Año Internacional de la Mujer 1975.



Torres Escamilla, 1986, Fotografía. Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México.

Continuando con el movimiento de la segunda ola del feminismo, se identifican dos intentos de unidad. El primero en 1976, con primer la creación de la Coalición de Mujeres, que dio lugar a la interacción de varios grupos donde se definieron las principales demandas feministas; la despenalización del aborto, la educación sexual, la lucha contra la violación, la protección de mujeres golpeadas, y el derecho a la libre opción sexual. Ese mismo año, en el libro *Reseña Histórica de la Policía Preventiva de la Ciudad de México* (2004), se dejó en claro que la mujer policía se incorporó a las labores de rescate, comunicaciones y control de contaminación ambiental. (Pública S. d., 2004).

El 5 de enero de 1977, 600 mujeres policías adscritas a la Dirección General de Policía y Tránsito cambiaron sus funciones y se convirtieron en educadoras viales en la Ciudad. Antes de esta fecha, estas mujeres se dedicaban a actividades en el primer cuadro de la Ciudad, parques y jardines. Sin embargo, a partir de ese momento, iniciaron un curso intensivo especial para desempeñar el papel de educadoras y enseñar a la niñez sobre educación vial. (Pública S. d., 2004).

El propósito de esta iniciativa era formar futuros ciudadanos conscientes y respetuosos de los reglamentos de tránsito y otras normas sociales relacionadas con la circulación segura en las calles. El trabajo de estas mujeres como educadoras viales desempeñó un papel crucial en la promoción de la seguridad vial y la concienciación de los niños y jóvenes en temas relacionados con el tráfico y la movilidad urbana. (Torres, 1986).

Durante la segunda unidad de movimiento feminista, se conformó el Frente Nacional por la Liberación y los Derechos de la Mujer (FNALIDM), trabajando cuatro ejes principales maternidad voluntaria, guarderías, campaña contra la violencia sexual en todas sus formas y los problemas de las trabajadoras discriminadas de la Ley Federal del Trabajo. Aunque ninguno funcionó, dadas de las diferencias entre sus integrantes, se logró establecer líneas de acción, las cuales aún están vigentes. (Lebon & Majer, 2006).

En la Policía, en 1977, se asignaron áreas y número de batallones; la policía femenil fue el 26º Batallón, con dos patrullas y cinco jeeps (pág. 38. T1). En el análisis de la fotografía de la Teniente Coronel Isabel Espinoza y Verduzco, 1978, se puede observar el uniforme con características de masculinidad, a diferencia de las anteriores fotografías y, por la fotografía del fondo, observamos que las mujeres ya traen el cabello corto.

Figura 9. Teniente Coronel Mercedes Villar Barrón (1976-1982).



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1982. México.

Dos años después, en 1979, dentro del movimiento feminista y posterior al movimiento denominado Frente Nacional por la Liberación y los Derechos de la Mujer, surgió el Grupo Autónomo de Mujeres Universitarias (GAMU), conformado por universitarias de facultades como Psicología, Ciencias Políticas, Economía y Ciencias. El trabajo del grupo se enfocó a favor de la despenalización del aborto y campañas de protección a las estudiantes debido a la frecuencia de los casos de violación en la Universidad Nacional Autónoma de México. Es en este momento que se identificó el primer lanzamiento feminista dentro de la UNAM, el cual tuvo hasta 80 militantes activas y registró el antecedente para la creación de un sitio académico feminista en la UNAM. En 1984 el GAMU organizó el Primer Foro Universitario de la Mujer en México. (México, G. D., 2016).

De 1982 a 1983, la policía femenil se quedó a cargo de un hombre, el teniente coronel Alejandro Durán Morales, conforme el historial fotográfico, es el único hombre que se hizo cargo de la agrupación durante ese periodo. Pero pudiéramos visibilizar que aún determinaban que fueran los hombres los que tenían el poder sobre las mujeres, ¿Por qué no continuo una mujer? ¿Quién lo determinó? Nos quedamos con esas preguntas, sin encontrar información al respecto. Ya que no

existe información específica, pareciera que se da por relaciones de poder, una decisión del mando.

Figura 10. Coronel Alejandro Duran Morales (1982).



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1982. México.

Al inicio de los ochenta, buscaron un tercer intento de unificación con la creación de la Red Nacional de Mujeres, exactamente en 1982. Aquí el objetivo fue lograr un intercambio y la comunicación de las mujeres a nivel nacional; teniendo como fin lograr la integración de los grupos feministas y facilitar apoyo e información que los grupos requirieran. (Torres, 1986).

En lo laboral, existieron las pioneras que exigieron un salario igual, además de declararse librepensadoras, por lo que tuvieron que enfrentarse con sus correligionarios de izquierdas, demandando coherencia con las ideas de justicia e igualdad a sus compañeros y camaradas. Los cambios que exigían llegaron también al aspecto religioso, pidiendo a la Iglesia una mayor apertura con miras y consideración de iguales. (García-Bullé, 2022).

La segunda ola del feminismo eliminó parte de un Estado que mantenía relegada a la mujer, tanto económico y políticamente, aunque no ocurrió en todos lados, por ejemplo, pueblos o comunidades. Si se hace relaciona el pasado con la

actualidad, se percibirán cambios en algunas esferas, principalmente en instancias de gobierno, por ejemplo, derechos electorales y civiles de las mexicanas.

La Comisión Nacional de la Mujer se creó en 1985 y, en ese mismo año, la Policía “se dio a la mujer acceso a la mayoría de las especialidades de la Policía Preventiva del Distrito Federal” (pág. 173). En la historia fotográfica, dentro de la estructura de la Policía Femenil, existió un cambio de mando, regresó nuevamente el poder a una mujer, la Capitana María Luisa Franco Ortiz. (Torres, 1986).

Figura 11. Capitán María Luisa Franco Ortiz (1987).



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1987. México.

Dos años después, llegó al cargo del Agrupamiento Femenil, una de las primeras mujeres que dejó huella en su trayectoria, la Segundo Superintendente Esperanza Galicia Carrillo, quien cursó la carrera de Técnico Profesional en la Policía Preventiva y fue la primera Directora General de Carrera Policial. Recordar la presencia de la jefa Esperanza Galicia Carrillo, mujer con carácter y determinación, voz fuerte, siempre bien presentable, con un grato aroma, además siempre en las reuniones con una participación y opinión. Puedo atreverme a decir que fue uno de los principales mandos que abrió camino a las ilusiones de quienes la mirábamos y queríamos a llegar a ser mando. Dentro de sus actividades que realizó mejoramiento en el cuartel femenino, así como la colocación de un salón de

belleza, dado que en los sectores solo había peluquerías para hombres para realizar cortes de casquete corto y con el salón de belleza se procuró cuidar el cuidado físico de las mujeres en su arreglo personal; con peinados exclusivos para mujeres. Lo que hoy en día se puede identificar como perspectiva de género y lo que se refirió en cuestión del corte un estereotipo. Lo cual se puede notar en la fotografía.

Figura 12. Segundo Superintendente Esperanza Galicia Carrillo (1987).



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1987. México.

Así como en la ola feminista, en el año de 1988, Elfigenia Martínez Hernández se convirtió en la primera senadora de oposición, como parte de la LIV Legislatura (1988-1991), igual pasó en la Institución Policial, surgieron las primeras mandos mujeres con grados de superintendentes.

El feminismo comenzó a abarcar poco a poco más temas: las mujeres y los derechos civiles, las mujeres y el trabajo, las mujeres y su rol en el campo; el activismo político de concientización, la teorización académica y las propuestas políticas de deconstrucción de la desigualdad (Maier-Hirsch, 2020). Las mujeres se enfocaron en escribir, realizaron publicaciones, viajaron, intercambiaron ideas y experiencias, escandalizaron, se arriesgaron, se asociaron, se opusieron a las autoridades, desafiaron al poder, consiguieron adhesiones, efectuaron alianzas interclasistas, interraciales e internacionales. Parte de sus oposiciones se dieron al

oponerse al matrimonio obligado y se encargaron de continuar con las investigaciones del control de natalidad y surgió la comercialización de la píldora.

Es difícil precisar con exactitud las oleadas del feminismo, pero la década de los 90 vio los años finales de la segunda ola feminista y los albores de la tercera. Surgió otro marco conceptual que vendría a cambiar cómo entendemos el feminismo de base y a diversificarlo aún más: la Teoría Queer. (García-Bullé, 2022).

Finalmente, con la llegada de esta segunda ola feminista, la frase de Simone de Beauvoir, "una no nace, sino que se convierte", adquiere un sentido aún más profundo. A lo largo de este extenso recorrido histórico, el camino de la mujer policía no ha sido sencillo, pero su presencia ya está inscrita en la historia de la institución. De manera gradual, ha conseguido transformarse y establecerse en un campo policial que, en su momento, parecía ser el dominio exclusivo de los hombres. Sin duda, esta frase se ajusta de manera perfecta y se vuelve sumamente significativa. Las mujeres han ido moldeándose en diversas ocupaciones laborales que originalmente eran consideradas solo para hombres (Beauvoir, 2017).

1.3 Tercera ola del feminismo y la motivación policial

Fue fuerte como una marea que va y viene, pero que el objetivo principal es identificar los diferentes factores, mecanismos de opresión que siguen imposibilitando porque no se puede materializar la igualdad.

El inicio de la tercera ola del feminismo enmarcó los años 90. Su principal motivación fue la de darle la continuidad a la labor de las feministas de la segunda ola; y anhelaron un movimiento que continuara con esa labor y además desafiara las diferencias por las que estaban enfrentando las mujeres de diferentes razas, clases e identidades de género. (Museum National, 2022).

Una de las primeras mujeres identificadas en esta tercera ola del feminismo fue Anita Hill. Sus audiencias generaron un apoyo feminista a nivel nacional, cuando le tocó a Hill testificar contra un candidato a la Corte Suprema estadounidense, por acoso sexual. Mientras observaba las audiencias, Rebecca Walker, hija del ícono de la segunda ola, Alice Walker, comenzó a referirse al ambiente político del momento como “La tercera ola”. (Museum National, 2022).

Luego de las audiencias, el movimiento continuó con las feministas e historiadoras afroamericanas de todo Estados Unidos de América. Entrando a una nueva era del feminismo, con el denominado activismo femenino, se unieron y recaudaron 50 mil dólares para publicar un anuncio a página completa en el New York Times. El anuncio fue publicado con el título “African American Women in Defense of Ourselves” (Mujeres afroamericanas en defensa de nosotras mismas), y fue firmado por 1,600 mujeres, entre ellas las historiadoras feministas negras Barbara Ransby, Deborah King y Elsa Barkley Brown. (Museum National, 2022)

Estas mujeres se manifestaron en contra del trato recibido por Hill durante las audiencias y declararon “Estamos particularmente indignadas por el tratamiento racista y sexista contra la profesora Anita Hill, una mujer afroamericana que fue difamada y castigada por atreverse a hablar públicamente de su propia experiencia de abuso sexual” (Ruiz B. , 2010). A partir del relato de Hill, muchas otras mujeres tuvieron el valor de denunciar sus propias experiencias ante conductas sexuales inapropiadas.

En 1989, la abogada y teórica Kimberlé Crenshaw desarrolló la teoría de la “interseccionalidad” para mostrar cómo las diversas identidades de una persona (raza, clase, género, etc.) se superponen para influir en la manera en que es tratada. Esta teoría condujo al “feminismo interseccional”, que surgió como una respuesta a las múltiples formas de opresión de las mujeres. (Museum National, 2022)

Continuando con el análisis de la tercera ola del feminismo, otras dos académicas revolucionarias incorporaron la idea de la interseccionalidad a sus

trabajos. Por un lado, en el libro *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity* (El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad) Judith Butler y, por el otro, Patricia Hill Collins en el libro *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment* (Pensamiento feminista Negro: Conocimiento, Conciencia y Políticas de Empoderamiento), lograron abordar la teoría feminista a partir del estudio de las identidades sociales y políticas de las mujeres. (Museum National, 2022).

Betty Friedan, socióloga y psicóloga estadounidense, escribió *La mística de la feminidad*, en el cual postuló que la educación no era el problema, ella identificó que era el cómo la mujer se sentía en la sociedad. En este sentido, la mayoría de los problemas se le responsabilizaban a la esposa, como el hecho de que los niños no aprendieran hacer del baño solos; otro caso igualmente absurdo era que los esposos tuvieran úlceras por la comida que hacían ellas. También se les hizo responsables de que la casa no estuviera impecablemente limpia y, ante todo, que las camisas no estaban bien planchadas y sin dejar de explicar la falta de orgasmo en las relaciones sexuales. (Varela V, 2008).

El libro se convirtió en un *best-seller*, ya que afirmaba que era el valor más alto y la única misión de la mujer era la realización de su propia feminidad. (Friedan, 1965). Ella afirmaba que era tan misteriosa e intuitiva, tan significativa a la creación y al origen de la vida que ni la ciencia ni el propio hombre tal vez nunca lleguen a entenderla. Pero por muy especial y diferente que sea, no es en manera alguna inferior a la naturaleza del hombre; incluso puede que sea, en algunos aspectos, superior:

El error, afirma esta mística, la raíz de los problemas de la mujer en el pasado, estriba en que las mujeres envidiaban a los hombres, intentaban ser iguales que ellos, en vez de aceptar su propia naturaleza, que solo puede encontrar

su total realización en la pasividad sexual, en el sometimiento al hombre y en consagrarse amorosamente a la crianza de los hijos (pág. 57).

También existió una red política de mujeres encargadas de la recaudación de fondos y recursos para apoyar y respaldar a una candidata que lograra tener éxito político. La red *EMILY's List* (acrónimo de *Early Money Is Like Yeast*; el dinero aportado desde un principio actúa como levadura, porque la levadura “hace subir la masa”). Hasta el día de hoy, *EMILY's List* sigue respaldando a las mujeres Demócratas “pro-choice” –a favor de la legalización del aborto– que se postulan para cargos públicos. (EMILY LIST)

Parte importante de este movimiento se relaciona con el surgimiento de las bandas de punk rock feminista alternativas, en un movimiento conocido como “Riot Grrrl”. Estos grupos “girrl” combinaban la cultura punk con la política, el feminismo y el estilo. (Museum National, 2022).

En 1985, como parte de una de las contestaciones al sexismo y racismo en el mundo del arte, un grupo anónimo de artistas de la ciudad de Nueva York llevó a cabo un movimiento donde crearon carteles, vallas publicitarias y hasta hicieron apariciones públicas con las caras cubiertas con máscaras de gorilas. El cartel más famoso de aquella época fue el de una mujer desnuda con una máscara de gorila y la icónica frase (Enterprises) ¿Tienen que estar desnudas las mujeres para entrar al Metropolitan Museum? El cartel también refería datos estadísticos para demostrar la poca cantidad de mujeres que estaban presentes en las secciones de Arte Moderno. (Museum National, 2022).

En la policía femenil del D. F., se tiene información del cambio de mando a la Primer Inspector Rosaura Díaz Ruíz, dentro del periodo 1997-2000, la Jefa Rosaura, se destacó por ser una persona que se encontraba en los operativos policiales, su presencia era activa, aunque podemos identificar que los cargos solo se utiliza un lenguaje de tipo de masculinidad. Después vuelve a ceder el cargo de estructura nuevamente a la Segundo Superintendente Esperanza Galicia Carreón, quien

retomó el control de las policías femeniles del 2000 al 2005 y en esta ocasión formó el agrupamiento denominado Cisnes.

Figura 13. Primer Inspector Rosaura Díaz Ruíz (1997-2000).



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1997. México.

Para la entrada nuevamente al cargo de la Segunda Superintendente Epigmenia Esperanza Galicia Carrillo, fue la primera mujer en obtener el mayor grado jerárquico. Además, durante su administración, la jefa de gobierno, Rosario Robles, indicó que, a partir del 1 de marzo de 2000, se incrementaría el salario a las 860 mujeres policías del agrupamiento femenino; de ganar 4,561 se elevaría a 5,007 pesos, referente al nivel de policía y, así sucesivamente, por nivel de grado. Este incentivo se dio en la administración de Alejandro Gertz Manero, como jefe de la Policía. También fue la primera vez que se consideró la asistencia de la mujer policía como participante del Día internacional de la Mujer, no solo en el desempeño de sus funciones, sino en la participación de la jefa Esperanza, después de 28 años de ausencia. (Alcántara & Rodríguez , 2000).

Figura 14. Segundo Superintendente Esperanza Galicia Carrillo (2000-2005).



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía 1987. México.

Parte de la información obtenida del feminismo y la influencia de ésta permiten explicar el empoderamiento de las mujeres en distintos ámbitos, sobre todo en las áreas donde la mujer aún no figuraba. En la música, las mujeres feministas se afiliaron al denominado movimiento feminista Riot Grrl, en Washington. Kathleen Hanna fue una de las representantes de las bandas punk-rock, líder de Bikini Kill, ella junto con otras bandas apelaron a la cultura de la música Pink para abordar temas y asuntos feministas, con la Declaración del Manifiesto Riot Grrl, publicado en el año 1991 (Museum National). (Anexo 2).

Kathleen Hanna ocupó frases para empoderar a las mujeres en cada concierto, gritaba de forma reiterada “*Revolution Girl Style Now!*” o “¡Las chicas al frente!”, para alentar a las asistentes femeninas a ponerse al frente del público. Ocasionalmente con esto convertirlo en un espacio seguro, pero a su vez lo hacía para que las mujeres pudieran identificarse con ponerse al frente de todos los ámbitos: laboral, educativo, familiar, musical, literario, etc. (2014). Conforme se dio el crecimiento del movimiento de música punk, surgieron más bandas. Kathleen fue la inspiración de rockeras y rockeros de todo el mundo. Muchas de estas feministas tocaban su música en concentraciones a favor del aborto y defendían los derechos

reproductivos de las mujeres, con una de las expresiones más importantes “Girl Power”. (Museum National, 2022). Esta expresión se convirtió en una de las expresiones de la música pop con la llegada de las *Spice Girls*, identificándola como poder de las chicas. Situación que molestó a los grupos de música punk y ello provocó la disolución de varias bandas de rock punk, quienes decían que sus canciones no se relacionaban con el movimiento feminista. Y a la fecha, en la búsqueda de canciones que se identifiquen con las palabras girls power, aparecen música pop de diversas artistas.

Conforme la tercera ola feminista creció, las mujeres se hicieron notar en diferentes esferas, no solo la música, hubo gran variedad de objetivos individualizados dentro de cada movimiento con temas como el aborto, los trastornos alimentarios, las agresiones sexuales y la hermandad entre mujeres. Otro de los libros que marcaron la tercera ola del feminismo fue la antología feminista de Robin Morgan, escrita en 1970, *Sisterhood Is Forever: The Women's Anthology for a New Millennium* (La hermandad es para siempre: la antología de las mujeres para un nuevo milenio). El libro incluía artículos de Anita Hill (“*The Nature of the Beast: Sexual Harassment*”) y de Kathleen Hanna, del movimiento Riot Grrrl (“*Gen X Survivor: From Riot Grrrl Rock Star to Feminist Artist*”). (Museum National, 2022).

En México, el 8 de marzo 2001, se creó el Instituto Nacional de las Mujeres y, un año después, se estipuló que los partidos políticos integraran al menos 30% de mujeres dentro de candidaturas, asegurando en las listas plurinominales una mujer por cada tres hombres. (INE, s.f.). El Sistema de Naciones Unidas en México organizó, en 2005, el seminario sobre la Situación de las Mujeres en México, después de 30 años se dio la Primera Conferencia Mundial de la Mujer. En el seminario participaron titulares de Naciones Unidas, instituciones de gobierno y de la sociedad civil: UNESCO, UNICEF, ACNURUN UN Habitat, Inmujeres, Indesol y la Federación de Organizaciones Obreras Femeniles del Estado de México y otras más. (s.f.).

A partir de entonces, surgieron diversas publicaciones de leyes a favor a la mujer, a la paridad de género, a la igualdad y al empoderamiento de la mujer, ejemplo de ello, en 2006, apareció la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y, un año después, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. Estas transformaciones nos llevan a identificar los nuevos cambios y a la denominada cuarta ola del feminismo, donde se ha visibilizado una serie de prácticas que parecen normales, pero no lo son, tal como lo refiere Patricia Galeana Herrera, directora del Museo de la Mujer; temas de acoso de los jefes a las secretarías o de profesores a las alumnas. “Es el tipo de violencia que se ha identificado de lo que la mujer empieza a ser víctima nuevamente del hombre o del Estado” (UNAM, 2022).

En la búsqueda de la genealogía de la mujer policía, existe un dato que llama la atención, específicamente en los tiempos de esta ola del feminismo, se puede observar un hueco en relación con el papel de la mujer policía dentro de la Institución, ya que prevalecen las figuras masculinas en documentos y fotografías de forma recurrente. Incluso se quiso conocer quien fue la primera mujer policía que ocupó un cargo de poder en la denominada Secretaría de Seguridad Pública y no se obtuvo ningún dato al respecto.

Durante la gestión del Lic. Marcelo Ebrard Casaubón (2002-2004) realmente se dio apoyo a las mujeres policías, ante esta poca información, se dio la búsqueda mediante referencias, llamadas telefónicas para poder corroborar información que se tenía de recuerdo histórico y nos encontramos a mujeres que ocuparon cargos de mando, sin especificar las fechas, como parte del impulso que dio la administración del inicio de siglo en el 2000. Se empezaron a ocupar Jefaturas Departamentales Administrativas para las mujeres en una capacitación que se obtuvo para desempeñarse como “Alfas”, participando dentro estas primeras convocatorias y logré ocupar el cargo como la primera mujer en la Jefatura de la Unidad Administrativa de la Policía Turística de 2002 a 2006. Otras dos

compañeras; Bugambilia Duran y María Isabel Díaz Donis, en otras Jefaturas de Unidad Administrativa, ocupada solamente por hombres. (Salazar, 2014).

En esa época, se realizaron constantes entrevistas a las mujeres policías, entrevistadas por mujeres con la finalidad de evitar algún tipo de acoso por mandos, así como una constante supervisión a puerta abierta.

A partir de 2005, más mujeres se encuentran en cargos operativos, no solo en lo administrativo, sino en direcciones de Sector en la Subsecretaría de Operación Policial, nombres que relacionaré de acuerdo con mi correo personal (Salazar, 2014) .

Para inicios del 2006, se tuvo presencia de las mujeres en las áreas operativas, y ahí ocupamos el cargo de Jefe de Unidad Departamental de Análisis e Información Sectorial siendo el jefe inmediato el 1er Superintendente Luis Rosales Gamboa con quien pude desarrollar una carrera policial y fue impulsor de las mujeres policías, en ese tiempo se buscaron mujeres policías con licenciatura para poder ocupar cargos de mando, realizándose entrevistas y un examen de conocimientos que él mismo preparó para ver su conocimiento en áreas operativas.

De las primeras directoras ejecutivas en 2012, está Silvia Vázquez Escalera, Directora Ejecutiva de Álvaro Obregón y Cuajimalpa, es decir, era solo una Dirección Ejecutiva para dos alcaldías (antes delegación) y como Directoras en las 5 zonas se encontraban:

1. Policía Segundo Angélica Patricia Castrejón Martínez, Directora de la UPC. Revolución Alameda
2. Primer Oficial María Isabel Farfán Zavala, Directora de la UPC Tepeyac
3. Segundo Oficial Bibiana Rodríguez Hernández, Directora de la UPC Aeropuerto
4. Suboficial Adriana Berrocal Velázquez, Directora de la UPC Tepepan
5. Suboficial Azalea Guadalupe García Niño, Directora de la UPC Embajadas

6. Primer Oficial Aida Ariopaja Daza Ramírez, Directora de la UPC Cuajimalpa
7. Segundo Inspector Cristina Morales Domínguez, Directora de la Unidad de Policía Metropolitana Femenil (Salazar, 2014)

En esa relación, se contabilizaron 6 subdirectoras (gamas), 3 mandos de estructura en las jefaturas de grupos móviles (deltas), 5 responsables de los grupos de pie a tierra (omegas), 5 encargadas de las áreas administrativas de las áreas operativas y se desconcentra las mandos mujeres de control Administrativo. Contando con un total de 407 plazas de estructura en la Subsecretaría de Operación Policial, 381 ocupadas por hombres y solamente 26 plazas desempeñadas por mujeres, esto representó apenas 6.1 %.

En ese momento (2012), la que suscribe fue la primera Directora de Integración de Información de Información Procesada del Estado Mayor Policial y Directora Operativa del Secretario de Seguridad Pública, el Dr. Manuel Mondragón y Kalb.

Figura 15. Subinspector Dinorah Gpe. Salazar Batalla.

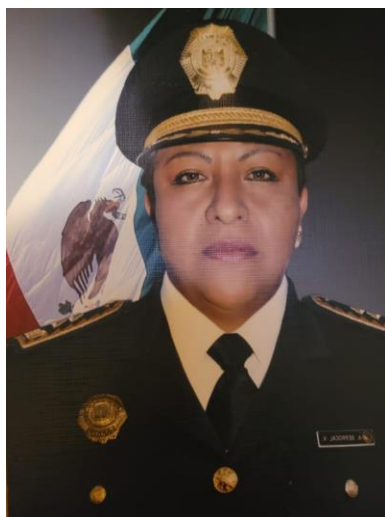


Por Dinorah Salazar 2012.

En 2015, llegó al cargo de Directora General de Zona Poniente, ahora denominadas Coordinaciones Generales de Zona, la Primer Inspector Adriana

Berrocal, siendo la primera mujer en área de General y la única hasta el momento, junio 2023. Ella inició en la policía a los 16 años de edad y a los 30 años ocupó su primer cargo de estructura como Jefa Departamental de Grupos de Pie a Tierra en el sector de Estrella, posteriormente ocupó cargos de Dirección en otros sectores y, al encontrarse como Directora de Sector Tepepan, fue promovida como Directora Ejecutiva de Milpa Alta y más tarde le otorgaron el nombramiento como Directora General de la Zona Poniente a los 44 años de edad, quien hasta el momento ha sido la única una mujer en ocupar ese cargo de responsable de Zona, actualmente es un mando jubilado con 32 años de servicio.

Figura 16. Primera Inspectora Adriana Berrocal.



Por Adriana Berrocal 2022.

En 2014, llegó a cargos de Directora Ejecutiva la Primer Inspector Cristina Morales, encargada de la Alcaldía Miguel Hidalgo

Figura 17. Segundo Inspector Cristina Morales



El búho No. 9 El búho Gaceta Electrónica – Issuu (2014)

Y la que suscribe, como encargada de la Alcaldía Azcapotzalco, ambas compartimos un logro de representación en Inglaterra en un congreso para mujeres policías. Realizando cambios de inclusión de las mujeres en la operatividad y la forma de aplicación del Nuevo Sistema Penal Acusatorio, siendo la primera alcaldía, la de Azcapotzalco, en realizar una puesta a disposición con el nuevo Sistema Penal y también el primer Juicio Oral.

1.4 Cuarta ola del feminismo, el retroceso de la presencia policial de las mujeres en cargos de mando

La cuarta ola viene con movimientos lentos para que se logre crear una conciencia en cada una de nosotras y nosotros. Hablar de los inicios de la cuarta ola es hablar de una actualidad que está viviendo en el feminismo, Patricia Galeana, hace referencia a la importancia de celebrar la fecha del 8 de marzo, manifestando que es una efeméride que forma parte de los movimientos feministas en la actualidad y lo difícil que ha sido la consciencia para las mujeres tener cada uno de sus derechos vigentes: “Desde inicios del siglo pasado había ya mártires de esta lucha que habían demandado salarios mejores (porque a veces ganan menos de la mitad que los

hombres por un trabajo igual), además de luchas por los derechos políticos y civiles” (UNAM, 2022).

El feminismo desarrollado en esta cuarta ola tiene que ver con un feminismo de mayoría, los estudios realizados en España lo identifican como un feminismo lo suficientemente vacío para hacer política de mayorías, pero también suficientemente definible para dotarlo de un “ethos radical y transformador” que problematice la categoría binaria hombre/mujer. (Alabao, y otros, 2019). En el libro *Un feminismo del 99%*, se explica que la cuarta ola está conectada con diferentes movimientos sociales: el activismo, los antirracistas, grupos ecológicos, grupos activistas relacionados con los derechos de los trabajadores y de los emigrantes. (2019).

El feminismo de esta ola busca llegar a una sociedad justa, así lo explica Malena Nijensohn (2018) a partir de la recopilación del significado que varias autoras le dan a este feminismo, basándose en las nuevas tecnologías; internet, redes sociales, las nuevas aplicaciones digitales enfocadas a un feminismo transnacional, antipatriarcal y anticapitalista.

Aunque dentro de la SSC CDMX, se vuelve a invisibilizar a la mujer policía en cargos de mando, esto pareciera normal porque en cada cambio de administración se rotan los mandos y sus políticas públicas, ya que cada administración trae consigo las suyas, sin que exista un seguimiento de una organización policial, principalmente en el crecimiento de la mujer policía.

En la cuarta ola se refuerza el significado del patriarcado, uno de ellos es el que se reconoce como sistema de dominio institucionalizado y que mantiene la subordinación e invisibilización de las mujeres y todo aquello considerado como ‘femenino’, con respecto a los varones y lo ‘masculino’, creando así una situación de desigualdad estructural basada en la pertenencia a determinado ‘sexo biológico’. (Magazine, 2013). Referir a Florencia Alcaraz, del colectivo Ni Una Menos, mujer

relevante en el movimiento feminista y quien asegura con contundencia que “estamos asistiendo a una cuarta ola dentro del feminismo” y aunque han existido mejoras, aún seguimos en una etapa de subordinación.

Según diversos estudios, el origen histórico del patriarcado inicia en la familia, donde el padre de familia ejerce el poder y después se proyectaba en la sociedad. Este orden de poder se transmitió a través de regímenes, hábitos, costumbres, prácticas cotidianas, ideas, prejuicios y leyes. En esa transmisión de poder, también influyeron las instituciones religiosas, sociales y políticas, donde no solo se vigilaba a la mujer, sino también existía un control sobre ella, a quien no se le ha permitido gozar de una completa igualdad de oportunidades ni de derechos. Como parte de ello están las escuelas denominadas “de señoritas”, donde enseñan a atender al hombre y también actividades como bordados y tejidos, costura, taquimecanografía, etc. Actividades que ejemplificaban el cómo atender una casa siendo mujer.

El ejercicio de poder sobre las mujeres parte de la familia, donde el padre ejerce ese poder y a su vez lo proyecta a todo el orden social. Esta situación se mantiene a través de regímenes, hábitos, costumbres, prácticas cotidianas, ideas, prejuicios, leyes e instituciones sociales, religiosas y políticas que definen y difunden una serie de roles a través de los cuáles se vigila, se apropia y se controla los cuerpos de las mujeres, a quienes no se les permite gozar de una completa igualdad de oportunidades y derechos. (Magazine, 2013). En este movimiento feminista que nos referimos, se reproduce la retórica del empoderamiento individual y el éxito personal que responden a una economía efectiva, personalista e individualista, que desconoce responsabilidades colectivas y reproduce así problemas estructurales de nuestra sociedad. (Cano, 2015).

De ahí que sea fundamental el llamado que hace Virginia Cano (2015) a repensarnos en nuestros modos de sentir y desear, en nuestros valores y concepciones de la justicia, para efectivamente poder correr de esas narrativas precarizantes y construir las propias.

La ONU identifica la importancia de empoderar a la mujer dentro del desarrollo sostenible, principalmente destaca que, de los mil 300 millones de personas que viven en condiciones de pobreza, 70% son mujeres y señala que en las áreas urbanas 40 % de los hogares más pobres están encabezados por mujeres. Por ello la ONU considera la necesidad de potenciar la igualdad de género principalmente en el contexto de la crisis climática y la reducción del riesgo de desastres. Es uno de los mayores desafíos mundiales del siglo XXI. En la celebración del Día Internacional de la Mujer de las Naciones Unidas en 2022, la ONU señaló que es el año de la igualdad de género con el lema “Igualdad de género hoy para un mañana sostenible”. (ONU, 2022).

Cristina Monge define la cuarta ola del feminismo como una adaptación histórica sobre el movimiento feminista, plantea que, desde la segunda década del siglo XXI, existe un nuevo momento histórico en la lucha por los derechos de las mujeres. (Monge, 2018). Aunque también es descrita como una forma de reivindicativa a través de convocatorias a nivel nacional o internacional con importantes manifestaciones en las calles. (Meza Escorza, 2017).

Efectivamente la conceptualización aún continúa perfilándose, no solo como un movimiento de carácter internacional, sino también nacional. Aunado al cómo se está viviendo esta cuarta ola frente a un régimen patriarcal en el que todavía continúan las desigualdades de las mujeres y al mismo tiempo ha crecido la violencia hacia la mujer. Sumando la falta de reconocimiento de sus derechos fundamentales en diversas esferas sociales y la sororidad en la forma de manifestación en calles, redes sociales, convocatorias, investigaciones teóricas y políticas pública para su propia defensa.

La cuarta ola feminista recupera a las mujeres como sujeto político, señala la filósofa Alicia Miyares (2018), y entre los principales objetivos se sitúa el completar la agenda inconclusa de la paridad, que no se ha extendido más allá de la

representación política: periodistas, deportistas, científicas, académicas, editoras, juristas, actrices, etc.

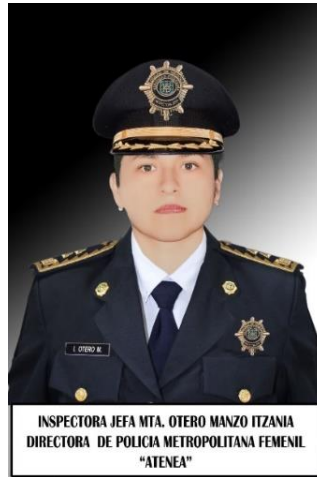
Al identificar las diversas acciones de la cuarta ola, la pregunta obligada es ¿cuál es papel que tiene actualmente una mujer policía? Por otro lado, existen reconocimientos hacia la mujer policía, aunque no en todos los ámbitos, en la revista Nexos la escritora María Elena Morera (2020), en el tema ser mujer policía en México menciona:

[Actualmente,] las mujeres policías representan alrededor de 20 % del estado de fuerza del país, y a pesar de que sus funciones se han ampliado, siguen realizando labores predominantemente administrativas. Esto sucede porque, desde su incorporación a las filas de la policía, se ha mantenido un patrón histórico que las ubica en el ámbito privado-doméstico; quizá por ello, como reflejo, se les suelen asignar actividades administrativas o secretariales, que distan mucho de una carrera policial propiamente entendida. (Párr. 2).

Muchas mujeres policías abrieron caminos para conseguir la igualdad, tuvieron que saltarse normas y costumbres para poder figurar, todavía no se termina, aún falta mucho por hacer y crear conciencia que permita terminar con estas brechas de desigualdad de género.

Entre las principales mujeres policías que destacan por su trayectoria y profesionalismo, se encuentra la maestra Itzania Otero, mejor conocida como la jefa Atenea. En estos últimos tres años, ha forjado un nuevo paradigma del desempeño de la mujer en eventos operativos, entre ellos las denominadas marchas feministas.

Figura 17. Inspectora Jefa Itzania Otero Manzo.



Galería Agrupamiento Femenil, 2022, Fotografía. México.

Nuevamente retrocedemos un poco en la ocupación de cargos para mujeres, en virtud de que no se toman en cuenta perfiles académicos, profesionales; dejando atrás experiencias y conocimientos de mandos mujeres.

Parte de los objetivos que se busca identificar dentro de esta investigación, se basa en el retroceso que existe en la actual administración, donde solo se ha logrado el incremento numérico de las mujeres policía en funciones operativas, sin que ocupen, como lo establece el principio de paridad, cargos en espacios de toma de decisiones la Institución. Por ello es necesario identificar cuáles son las verdaderas causas, si nos encontramos en la 4^a, donde el empoderamiento es base fundamental del crecimiento y la no discriminación de la mujer en diversas áreas, de forma generalizada.

CAPÍTULO II. LAS RELACIONES DE PODER

2.1. Los de antes y los de ahora

2.1.1 Maquiavelo y el fin justifica a los medios

El poder ha sido definido de muchas formas y desde muchas aproximaciones, en este capítulo se abordará de una forma clara y sencilla, a partir de diferentes autoras y autores considerados de referencia en este campo de discusión. Se partirá de las siguientes interrogantes: ¿Qué es o qué significa poder? ¿Cómo influye el poder en el empoderamiento? ¿Cómo se da el poder dentro en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México? ¿Se conocen las formas para poder acceder al poder? Preguntas con más preguntas que no solo se entrelazan con el poder y la influencia en las relaciones de poder, sino también en el cómo se da en cada una de las mujeres policías, ¿logran identificar las mujeres policías el empoderamiento dentro de su área laboral? Estos cuestionamientos llevan a hablar de este tema interesante y complejo, para dar respuesta a la problemática planteada en esta investigación.

Hablar de “poder” implica analizar a los principales escritores-teóricos, como Maquiavelo con su libro *El Príncipe*, publicado póstumamente en 1531, esta obra es considerada una doctrina política, ya que Nicolás Maquiavelo fue diplomático, funcionario, filósofo político y escritor. Considerado padre de la Ciencia Política. (Arrillaga Aldama , 1984). De una forma realista, Maquiavelo explicó la política en una situación real, basado en los comportamientos, decisiones y acciones de estas personas no suelen responder necesariamente a la moral, sino a las leyes del poder y la práctica real del poder.

El pensamiento de Maquiavelo se relaciona con precisión, el factor de la filosofía política de todas las épocas, desde Alejandro Magno hasta la actualidad.

También el poder se vincula con la condición humana. El interés primordial de un príncipe a la cabeza de un estado es conservar el poder y gobernar con la mayor ventaja posible para sí mismo. Como bien lo ha señalado el Dr. Hernández Monjaraz (2022), en su libro *El Estado Mexicano ante la Crisis de Seguridad y el ocaso policial*, “El Estado, es una comunidad de personas que buscan un fin común y que todos ellos forman una nación por tener la misma ideología o características propias del territorio donde se encuentran asentados” (pág. 1), desde este punto de vista no se ve una ventaja personal, sino aprovechar las diferentes características de quienes conformar el poder.

Para Maquiavelo (1532) “el fin justifica los medios”, esta frase la relaciono con lo que hasta el día de hoy he vivido y me doy cuenta de cómo se vive el poder dentro de la institución policial, a lo largo de mis 25 años de experiencia dentro de la SSC CDMX. Aquí he logrado identificar que no es fácil para la mujer policía llegar a los cargos de mando de estructura, dadas las relaciones de poder de un sistema patriarcal, el cual pasa por encima no solamente de la mujer, sino de todas las personas. Los cargos son designados por las autoridades, sin tomar en cuenta estándares institucionales, como el servicio profesional de carrera. Es necesario desarrollar políticas públicas, en donde estén presentes el fin y los medios, por ejemplo, creando una iniciativa de ley, leyes secundarias, programas específicos, entre otras, donde se pueda empoderar a la mujer desde su profesionalismo en áreas operativas y no solamente en administrativas. Durante el proceso del doctorado, pude entender que la palabra “poder” debe ser integral y usada en torno al bien común, nadie debería ser usado como medio, para los fines de otros. No se puede continuar en una sumisión, en una falta de humanización y pérdida de valores institucionales.

Maquiavelo es ampliamente conocido por su enfoque realista y pragmático sobre la política, su obra dejó una profunda huella en la teoría política y en la comprensión de las dinámicas del poder.

En *El Príncipe*, Maquiavelo (1953) analiza cómo los gobernantes pueden mantener y consolidar su poder en un contexto político hostil y competitivo. Argumenta que, para lograrlo, los líderes deben ser astutos y pragmáticos, y estar dispuestos a tomar decisiones que no necesariamente se alineen con la moral tradicional. Según Maquiavelo, el fin justifica los medios, lo que significa que los líderes deben estar dispuestos a utilizar estrategias y tácticas efectivas para alcanzar y mantener el poder.

En cualquier caso, la obra de Maquiavelo ha sido y sigue siendo objeto de análisis y reflexión en el ámbito de la ciencia y la filosofía políticas, su enfoque sobre el poder y la práctica política ha dejado una marca innegable en el pensamiento político occidental.

2.1.2 Max Weber, el análisis del poder y la dominación

Al sociólogo alemán Max Weber se le define como padre fundador del análisis del poder y de la administración moderna. Principalmente señala que el poder emana del Estado y éste a su vez está relacionado con un contrato social dentro de una institucionalización y, al mismo tiempo, se vincula internamente con los individuos, quienes deben sujetarse de forma obligatoria dentro de la sociedad a la que pertenecen, si no lo hacen pueden padecer la aplicación de la ley. (Weber, 2001). Es decir, el poder es "...la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad". (pág. 45).

Weber (2001) fue el primero que manejó la teoría de la burocracia, la cual radica en una forma de organización jerárquica del trabajo, donde los funcionarios o trabajadores están especializados en su campo y funciones. Otro rasgo que identifica el autor es la burocracia, considerándola un instrumento de dominación, que en primer lugar facilita el más alto grado de eficiencia en el trabajo y, en segundo

lugar, la organización, cuyo objetivo es resolver los problemas de la sociedad, empresa o institución. También sostiene que ese grado de eficiencia es precisa, uniforme, rápida, además ahorra costos objetivos y personales. Y clasifica tres tipos de autoridad; la tradicional, la carismática y la autoridad legal. Identificando a la burocracia en una legislación propia que define su funcionamiento y plantea ideas fundamentales características de ella.

La primera característica de la burocracia (Ruiz L. , 2019) tiene que ver con el carácter legal de normas y reglamentos escritos para desempeñar los objetivos de esta. La segunda es la impersonalidad, la cual señala que todas las reglas, decisiones y cuestiones administrativas se formularán y registrarán por escrito, considerando que el trabajador deberá cumplir su tarea de forma impersonal. La tercera trabaja con la jerarquía de la autoridad, asentada en una serie de reglas establecidas de forma racional e intencional para que el sujeto cumpla con una serie de funciones, derechos y obligaciones a razón de su cargo, y lo hace porque así lo determinan las leyes, no por obedecer la voluntad del jefe.

Me detendré un poco para aclarar por qué abordé estas dos figuras masculinas (Maquiavelo y Weber), el punto es sencillo; estoy identificando las influencias ideológicas, políticas y sociales relacionadas con el poder y cómo estas ideas se mantienen aún en los hombres en la institución. Por ello me quise enfatizarlo. En relación con la jerarquización del poder, si bien son las leyes las que determinan que el sujeto cumpla una serie de funciones, derechos y obligaciones, entonces ¿por qué no se ha podido empoderar a la mujer policía para poder ocupar cargos de estructura?, ¿acaso no son claras las leyes internacionales y nacionales que indican que el empoderamiento de la mujer debe de enfocarse a un crecimiento profesional, económico e institucional? Tan solo Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 4 fracción X estipula (2022):

X. Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, inclusión,

autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Entonces si se baja esa jerarquía de poder a la SSC CDMX, se percibe que no se basa en las leyes, sino en la voluntad del jefe o de la persona responsable que se encuentre en el poder. De ahí la importancia de la investigación, no podemos continuar con el retroceso o esperar a ver quién asume el mando o qué tipo de políticas públicas aplicará en beneficio de la mujer. Si en la actualidad contamos con mujeres policías preparadas (con licenciaturas, maestrías y doctorados) lo lógico que debería ocurrir es que se cumplieran con las características básicas de la burocracia señaladas por Weber; lo legal y la impersonalidad.

Puedo hablar desde una realidad interna hacia un mundo social y cómo se dan este tipo de comportamientos para encontrarse en cargos de estructura, ¿el por qué no lo hemos logrado? ¿Cuál es la política pública que se tiene en esta administración? ¿Por qué no toman en cuenta el crecimiento profesional en la institución?

Continuando con el análisis de Max Weber, él plantea dentro de su teoría de la burocracia, tres tipos de sociedades (Ruiz L. , 2019):

La sociedad tradicional: donde se destaca principalmente el patriarcado y la herencia, como principalmente lo es la familia. Existe este tipo de sociedad tradicional en la selección de cargos actualmente, basada en la identificación de confianza hacia los cercanos.

La sociedad carismática: que es donde destaca las características personales de los participantes y en ocasiones arbitrarias, como ejemplo las políticas públicas.

La sociedad burocrática, racional o legal: donde destacan las normas impersonales y la racionalidad a partir de una teoría de la burocracia.

Considerando la última sociedad es una situación que no explica la SSC CDMX, el cómo se obtiene actualmente el cargo de estructura.

También Weber (2001) apunta que el poder no solamente puede ser ejercido por la fuerza, sino que también puede estar fundado en la dominación, así que refiere que las autoridades se dan de tres formas la dominación tradicional, la dominación carismática y la dominación legal. En su artículo, Muñoz Gaviria (2017) señala que, para Weber, la autoridad es el ejercicio del poder delegado por la comunidad, en tanto uso público de la razón, en aquellos que considera capaces de interpretar su voluntad y realizar lo que conviene para el bien común con base en un uso racional-reflexivo del poder.

Max Weber (2001) planteó las relaciones de poder como una forma de dominación. En la ponencia de Martínez Escárcega, del Congreso Nacional de Investigación Educativa, expuso que las relaciones de poder están constituidas por la dominación y la resistencia. Además, explicó que no existe ningún acto de dominación o auto dominación sin que conciba una fuerza de resistencia; ambas, dominación y resistencia, son consustanciales al poder, pero las relaciones de poder no son una manifestación directa de la lucha de clases, sino el objeto del deseo traumático que el yo desalojó de sus territorios y que no tiene vocación para enfrentar.

Estamos hablando de que el poder está representado en la ley, en mantener un orden social con dos posibilidades la persuasión o la violencia. Pero no solo es el sistema jurídico, también son los medios de represión institucionalizados, los que hacen posible el reparto del poder. En términos generales, Weber, define al poder como la posibilidad que poseen las personas de institucionalizar los intereses que les son comunes. (2017). Así que hasta aquí queda claro que el poder está presente en toda relación social.

2.1.3 Michael Foucault, las relaciones de poder como sujetos

El filósofo Michael Foucault es conocido principalmente por sus estudios críticos sobre las instituciones sociales, en especial, la psiquiatría, también cuenta con conocimientos en medicina, ciencias humanas y el sistema de prisiones. Entre sus obras podemos mencionar: *Historia de la locura en la época clásica*; *El nacimiento de la clínica*; *Vigilar y castigar*, *Nacimiento de la prisión*; *Historia de la sexualidad*; *Las palabras y las cosas*; *La arqueología del saber*, entre otras.

Foucault (1988) no se cuestiona el significado del poder, él se enfocó en explicar cómo se ejerce el poder y los efectos causados en los sujetos. Y lo hace mediante el análisis de la microfísica del poder a partir de las relaciones del poder. El autor señaló que el poder pasa entre los dominados y dominantes, es decir, traspasa a los sujetos, pero el poder no se queda estático, sino circula entre ellos, dándose las relaciones de poder. También apuntó que el poder no es solo restrictivo, también puede llegar a ser productivo, al responder la pregunta de cómo se producen sujetos sociales, la influencia, el actuar, los guía y orienta la forma de accionar entre los sujetos y las relaciones de poder.

Es relevante resaltar el modo en el que las personas usan el poder, siendo algo fascinante. El ser humano se encuentra incrustado en las relaciones de poder de forma compleja, así que el poder no solo reside en una cuestión teórica, sino que forma parte de la experiencia individual. En 1975, en el *Collage de France*, Michael Foucault comentó que el poder es “un derecho que se poseería como un bien y que, por tanto, se podrá transferir o enajenar total o parcialmente, mediante un acto jurídico o un acto fundamental de derecho”, parte de la teoría de Foucault y la importancia radica en ver cómo las relaciones de poder dan como resultado que el ser humano se convierta en sí mismo en un sujeto.

Al ser un derecho, el poder permitirá hacer algo posible, las personas que tengan el poder adquieren la posibilidad de hacer realidad lo que en algún momento

era imposible. ¿Cómo se aplica ese poder dentro de las instituciones policiales?, ¿las personas que están bajo los mandos se vuelven sujetos y dejan de ser ellos mismos? Los subordinados no tienen el poder que los altos mandos ostentan. Es interesante ver cómo se dan esas relaciones de poder dentro de la SOP y a través de estas concepciones teóricas, hacer un análisis e identificar cómo se vive este poder de manera institucional.

Foucault (1978) también afirmó que el poder no se posee, es decir, no es algo propio, el poder se ejerce, existe alguien que hace que exista esa relación, por lo menos en dos personas un dominante y un dominado. No se puede reducir a una soberanía, ya que entre hombre y mujer existen relaciones de poder, entre un(a) alumno(a) y maestro(a), jefe(a) y subordinado existe una relación de poder. Lo mismo al interior de una familia existen relaciones de poder que no son proyección directa del poder soberano, siendo condicionantes para que se otorgue esa relación de poder. Por tanto, "El hombre no es el representante del Estado para la mujer" (pág. 14), entonces es necesario que para que el Estado funcione se requiere que exista relaciones de dominación, ya sea del hombre a la mujer o del adulto al niño, cada una de esas relaciones debe estar bien definida, con una configuración propia y su relativa autonomía.

Entonces conforme lo estipulado por Michel Foucault (1978), existe una relación de poder en la forma en cómo se han otorgado los cargos de poder para las mujeres en la SOP, esto es, mediante un procedimiento de relaciones de poder, donde no existe un procedimiento para su selección, sino que existe una relación de poder mediante criterios y no bajo un proceso de selección. Si se analiza el poder a partir de los mecanismos infinitesimales (que son los que poseen su propia historia, técnica y táctica) se observará cómo estos procedimientos han sido colonizados, utilizados, transformados, doblegados por formas de dominación global. Es una realidad que esas relaciones de poder no son tomadas en cuenta en el desempeño y profesionalización de la mujer policía. (Foucault, 1978).

En su investigación, Retamal Christian explica que al usar una expresión foucaultiana se podría decir que "la sociedad es un archipiélago de poderes diferentes" (pág. 239), donde las relaciones de poder funcionan localmente, con sus propias técnicas y procedimientos. Ellas se coordinan y mantienen jerarquías, conservando su especificidad. A su vez, las técnicas de poder se perfeccionan, influyen y mezclan produciendo saltos cualitativos. Toda matriz de creación del *sí mismo* implica un ejercicio de trabajo sobre sí para llegar a ser de un cierto modo. (Retamal, 2008).

Es necesario recordar el debate entre Michel Foucault y Noam Chomsky en 1971, titulado "La Naturaleza Humana: justicia versus poder" y llevado por una televisora de holandesa en marco a una serie de encuentros organizados por el *International Philosophers Project*. En la entrevista, se puede describir que ambos refirieron la capacidad de los individuos de liberarse de sistemas de dominación y opresión, pero ambos dieron puntos contrarios de lo que es entender por la libertad. (Chomsky y Foucault, 1971).

Para Chomsky, la dominación es un poder ejercido principalmente por gobiernos sobre ciudadanos, violando derechos y oprimiéndolos; es decir, la legitimidad de un gobierno que se basa en el consentimiento de los gobernados, esa es la idea básica del liberalismo clásico y del contrato social. Si no se ejerce ese poder en cuestión de ese consentimiento, entonces es dominación y por lo tanto ilegítimo, es otras palabras, un poder negativo frente con el poder que se ejerce. El lema principal de Chomsky, "La verdad te hará libre" (McNabb, 2020).

En cambio, Foucault (1978) se basó en el análisis del poder y no niega que gobiernos puedan ejercer el poder como lo refería Chomsky, pero explica que ese poder es muy reducido del comportamiento humano, porque el poder se debe de comprender en una relación socio-política, creando al poder no de forma negativa sino cómo positiva. Si se ve al poder de forma negativa, el poder se aplica sobre algo ya constituido, como el sujeto humano y para Foucault este debe de ser

positivo, en el sentido que produce o constituye el sujeto humano estamos hablando de las disciplinas, lo cual es un mecanismo que opera en diversos espacios y niveles sociales, como lo explica en su libro *Vigilar y castigar* y las formas de mecanismos que operan en el poder y cómo estas prácticas sociales nos controlan y dictan como parte de una complicidad, lo que podemos pensar, decir, imaginar y querer. (McNabb, 2020).

Es necesario referir los planteamientos de Michel Foucault, en cuanto a su aplicación del poder, en una sociedad moderna, una sociedad que aún depende de esa dominación y estructuralismo, como se da en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, y que aún nos rige en el comportamiento, ya continuamos siendo agentes del comportamiento diario con premios y castigo, con una disciplina y vigilancia jerárquica y en la cual se ponen obstáculos que impiden visibilizar a la mujer.

Las relaciones de poder emergen y atraviesan a todas las relaciones sociales, entre más cotidiano es el ejercicio del poder, más clara es su representación. Las relaciones de poder son inestables, transitorias, infinitas e indeterminadas. El poder está en todas partes; ahí donde cobra forma cualquier tipo de relación social y que esta, esté presente el poder (Foucault, 1991).

2.2 Posturas teóricas del siglo XX (Anthony Giddens, el poder y la modernidad reflexiva)

Anthony Giddens (1995), considerado principalmente como uno de los más destacados contribuidores modernos en el campo de la Sociología, su trabajo relata un marco conceptual para examinar la forma en que las personas construyen su historia, en un marco explicativo de las formas en que los agentes construyen, reproduce y transforman las sociedades humanas a través de la práctica social. Giddens se apoya en los clásicos, a través de una crítica con opiniones renovadas.

Según A. Giddens (1995) el concepto de la palabra poder se entiende como:

[...] las acciones de los agentes y se refiere a su capacidad de intervenir (o no intervenir) en el mundo implementando relaciones causales que median las acciones del resto del mundo de coerción física, el desarrollo de una ideología o la movilización de recursos (pág. 51).

Ante esta explicación, Giddens manifiesta que existe una dualidad en la estructura, compuesta por recursos y agentes, y que este poder se ejerce en características y acciones, el poder se convierte en el posicionamiento de los intereses o preocupaciones del agente, por encima de los demás, incluso frente a su oposición, con el resultado deseado. Por último, describe que el poder se va a basar sobre la regularización del tiempo y en el espacio de ciertas relaciones sociales, es decir, “la institución de regularidades sociales mediante su reificación que continúa ejerciendo agencia, en tanto fluir continuo de conducta”. (pág. 51). La teoría de la estructura social de Anthony Giddens (1995) y la teoría de las redes de actores de Bruno Latour cuestionan la composición y reproducción de los marcos de experiencia del mundo social a través de interacciones entre agentes o actores, y el papel del poder en esta dinámica.

Anthony Giddens (1987) maneja un marco conceptual para el análisis de la forma en que los seres humanos hacen su propia historia, este marco es para dar cuenta la forma en que, a través de las prácticas sociales, los agentes producen, reproducen y transforman a la sociedad. Y lo explica a través de tres divisiones:

[...] la primera es en el desarrollo de un enfoque crítico de la evolución de la teoría social del siglo XIX y XX; la segunda en el tratamiento crítico de temas centrales del pensamiento social del siglo XIX asimilados por las teorías de la formación de las sociedades avanzadas y el último lo elaborar y replantear los problemas ligados a la condición desconcertante de las ciencias sociales, vinculado a su objeto de estudio la actividad social humana y la intersubjetividad. (pág. 9).

La crítica del estructuralismo hecha por Giddens, en relación con Althusser, explica que hay estructuras que dominan al hombre, si hablamos de una dicotomía de sujeto y estructura, la fuerza recae en la estructura sobre el sujeto y en la crítica relacionada con el subjetivismo de Max Weber, donde su énfasis es la elección de acciones subjetivas de los hombres; lo que hacen y como se relacionan. Solo que Giddens se pone en medio de las dos posturas, elabora la teoría de la estructuración, la cual alude a una superación de las dos teorías. Si pensamos en la relación sujeto estructura, ésta debe tener una relación o se influyen a través de prácticas recurrentes, lo que hace la estructura es entregarles un molde a los sujetos, pero a su vez los sujetos tienen la capacidad para transformar la estructura.

Los sujetos tienen dos características básicas para cambiar la estructura mediante la conducta humana; la primera es la capacidad, significa que el sujeto puede hacer las cosas de otra manera, es decir, es capaz de realizar las acciones, dado que es un componente de agencia, de cambio. Lo segundo es la cognoscibilidad; el sujeto conoce las condiciones de su actividad dentro de ella, los sujetos tienen conocimiento acerca de lo social y de lo que hacen, tienen prácticas y saberes. Al juntar los dos puntos no solo es teórico, sino también político, es decir, si se considera que hay agencia social abrimos la puerta a que los seres humanos pueden incorporar la teoría a la propia acción, en pocas palabras, los sujetos pueden cambiar el curso de la acción social.

2.2.1 El poder para Judith Butler; género e identidad

Las relaciones de poder es una de las principales identificaciones hechas por las autoras del feminismo, Judith Butler (1990) explica que para Beauvoir ser mujer es un conjunto de actos intencionales y apropiativos, la adquisición gradual de ciertas destrezas, en términos sartreanos, un proyecto para asumir un estilo y una significación corporal culturalmente establecidos. Si se considera que llegar a ser mujer significa asumir o encarnar intencionalmente, la declaratoria y el proceso

social de relaciones de género forman parte del significado del propio poder; cuestionar o alterar cualquiera de sus aspectos amenaza la totalidad del sistema. Parte de su propuesta teórica consiste en considerar el género y la identidad en términos de performance y performatividad. También cuestionó la esencialización de las categorías, como el de la eficacia política, entendida como una dimensión que produce cambios en la producción de la identidad, aunque en un modo subjetivo, que implica la reproducción en la insubordinación de las relaciones del poder y sobre la eficiencia para producir efectos de reconocimiento e identificación, a partir del insulto y como el lenguaje del odio también adquiere un sentido, como actos que extraen su fuerza dependientemente del sujeto.

Dentro de su investigación, Judith Butler (1990) realizó determinadas propuestas políticas que apuestan por una intervención estatal, dirigida a censurar las manifestaciones del lenguaje de odio. Y es en este contexto, en el cual el insulto y el lenguaje del odio adquieren su sentido, como actos que extraen su fuerza de este carácter dependiente del lenguaje de todo sujeto. Ella planteó las siguientes preguntas:

¿Podría acaso el lenguaje herirnos si no fuéramos, en algún sentido, seres lingüísticos, seres que necesitan del lenguaje para existir? Esta aproximación a la subjetividad se aleja de toda consideración de un sujeto soberano, plenamente consciente y dueño de la significación y de los efectos de sus actos. Toda agencia estará marcada desde un principio por esta dependencia al lenguaje (a lo simbólico) que limita, a la vez que posibilita, sus capacidades (Athenea Digital. número 7- Primavera 2005 Párr.3)

En su obra *El género en disputa. Feminismo y la subversión de la identidad*, Judith Butler (1990) no propuso una intervención estatal dirigida a censurar las manifestaciones del lenguaje de odio. Su enfoque se centró en la crítica a la construcción social y discursiva del género, así como en la subversión de las normas de género establecidas. Butler desarrolló la teoría de la performatividad de género,

sostuvo que el género no es algo preexistente o esencial, sino que se construye y se mantiene a través de actos repetidos y performáticos en el lenguaje y la cultura. Criticó la concepción binaria y rígida del género, y argumentó que las identidades de género son resultado de prácticas culturales y discursivas.

Con relación al lenguaje de odio, si bien Butler abordó cuestiones relacionadas con la violencia simbólica y el poder del lenguaje en la construcción de identidades de género, no propuso una intervención estatal para censurar dicho lenguaje. Su enfoque fue más crítico y analítico, centrado en desafiar las normas y prácticas culturales que perpetúan la discriminación y opresión de género.

Es posible que haya interpretaciones o análisis que vinculen los conceptos de Butler con la intervención estatal o la regulación del lenguaje de odio, pero es importante señalar que esa perspectiva no se encuentra explícitamente en sus escritos principales. La obra de Butler ha sido influyente en la teoría feminista y de género, y sus ideas han sido objeto de debate y discusión en diversos campos académicos y políticos.

Es necesario que, en el contexto de identificar lo que significa género y poder dentro de la Institución, tiene que ver con un cambio, donde la participación se desarrolle desde varios actores, por ello la importancia de relacionarlas como la lucha de ese lenguaje ofensivo, para lograr una performatividad lingüística, ya que como lo mencionó Butler “los enunciados de identidad guardan la memoria de las de autoridad que los instituyen como normales o abyectos. La fuerza performativa de la utilización del término *queer*⁶ como autodefinición proviene precisamente de la citación descontextualizada, de la invocación un insulto, así como la del término pro-prácticas de autoridad que los instituyen como normales o abyectos. No solo se aplica en las *queer*, sino también en las mujeres y en la SSC CDMX. Ese tipo de

⁶ El término *queer* es utilizado para designar a aquellas personas que se asumen como heterosexuales. En realidad, son aquellas personas que rechazan ser clasificadas por sus prácticas sexuales o su género, quieren vivir fuera de la dicotomía hombre/mujer, al no identificarse, no limitan su experiencia como persona.

lenguaje existe de una forma continua, desde el trato y también al identificar ciertas conductas o frases como, “es mujer, no puede ser alto mando”.

2.3 El análisis del poder con enfoque de género o desde la perspectiva de género. Del poder al empoderamiento

Martha Lamas (2006) nos habla del poder desde una realidad social, explica que no es solo un conjunto de relaciones de fuerza entre agentes sociales, sino también un conjunto de relaciones de sentido, y el cómo se relacionan esos sentidos mediante un orden simbólico. Y en esa relación de orden simbólico, el género y el poder están incrustados en una pluralidad de situaciones cotidianas, especialmente en las relaciones que se entrelazan.

En la recopilación que hace Marta Lamas (2013) especifica:

[...] que existen sistemas estratificados por género que no pueden describirse correctamente como patriarcales que son perversamente opresivas para las mujeres, pero el poder de los hombres en esos grupos no se basa en sus papeles de padres o patriarcas, sino en su masculinidad adulta colectiva, encarnada en cultos secretos, casa de hombres, guerra, redes de intercambio, conocimientos rituales y diversos procedimientos de iniciación. (pág. 47).

Al referir el patriarcado, Lamas (2013) lo identifica como una forma de dominación masculina y el uso del término en un comportamiento: “El término patriarcado se introdujo para distinguir las fuerzas que mantienen el sexismo de otras fuerzas sociales, como el capitalismo, pero no de forma de producción sino como una forma de organización”. (pág. 46).

Natividad Cárdenas Morales (2013) escribió un artículo, donde hizo referencia a la existencia de evidencias objetivas, en las que las matrículas

nacionales son más las mujeres que estudian ciencias sociales y políticas a nivel postgrado, explicando que las acciones afirmativas por su naturaleza son medidas temporales mientras permanezcan las inercias y las barreras y los techos son inapreciables. Siendo presidenta del Consejo Ciudadano para la promoción de defensa de los derechos de las mujeres explicó que el derecho que no se conoce no existe y que el derecho que no se defiende no vive. “El derecho es de la que lo trabaja. Trabajémoslo. Porque las mujeres queremos la mitad del cielo, la mitad de la tierra, la mitad del poder”. Natividad Cárdenas. (pág. 28).

Por su parte, Georgina Cárdenas (2020), experta en materia de paridad de género en la política de México explica:

[...] que la presencia de las mujeres en los espacios de poder debe ser analizada en el marco de una cultura política masculina, autoritaria, alejada del escrutinio público, donde no se busca fortalecer la autonomía ciudadana, sino generar una masa clientelar cautiva que mantenga a los gobernantes en espacios de poder. (pág. 119).

El poder se encuentra en todos lados y, en la cultura política, señala la Dra. Cárdenas (2020) que ese poder estaba considerado como un atributo exclusivamente masculino; de esta forma, las mujeres que ingresaban al espacio político (ámbito público) eran consideradas transgresoras, intrusas o elementos ajenos al poder. Lo que provocó desafíos entre los compañeros de trabajo o de otros partidos políticos y de actores; hablando de funcionarios, líderes populares, religiosos, directivos, etc. Y que se identifican como las personas que continuamente les ponen obstáculos a las mujeres, buscando derrocarlas, pero las servidoras públicas desarrollaron una serie de estrategias para llevar a cabo su encomienda.

Ana Lucía Villarreal (2001) nos habla de su investigación denominada “Relaciones de poder. Mujer en la encrucijada entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo” y puntualiza que:

[...] las relaciones de poder o relaciones de dominación/subordinación han quedado divorciados de la vida cotidiana, y sobre todo de las relaciones intergeneracionales, las cuales son objeto de estudio de perspectiva de género. De esta forma se comete un nuevo acto de violencia contra las mujeres, en este caso se han separado de la vida cotidiana de la mujer y de las relaciones intergeneracionales, las cuales son objeto de estudio de perspectiva de género. (pág. 1).

Parte del enfoque que señala Villarreal (2001) es la existencia nuevamente de la violencia contra la mujer por omisión, al eliminar o invisibilizar las relaciones de poder mencionando la responsabilidad que tienen las mujeres tanto en la actividad económica, así como en el desarrollo humano. Abordando la teoría de género que establece esas relaciones de poder en todos los ámbitos sociales y estas relaciones que se desarrollan en la sociedad denominada patriarcal y esta se da por lo que explica la autora de una forma de dominación/subordinación entre los géneros y se operacionalizan en cada área de acción conforme marque la sociedad las reglas; y este tipo de relaciones pueden ser productiva siempre y cuando los parámetros de medición sean diseñados desde la definición de la sociedad patriarcal, pero para la mayoría de la sociedad responde a la subordinación como algo impuesto.

En una comparativa entre Michel Foucault (1978) y Marcela Lagarde (1996), Villarreal (2001) analiza que con relación a que el poder es productivo, para Foucault no especifica para quién se da ese beneficio, mientras Lagarde explica que se da de forma afirmativa en una sociedad patriarcal capitalista y si el poder es productivo, pero solo para los hombres. Lo importante es conocer los estudios de género para conocer los poderes donde se encuentren limitadas las mujeres y esto puede ser la combinación para realizar relaciones equitativas de respeto porque las relaciones involucran a dos o más personas que buscan compensar la necesidad de alguna de ellas con aportaciones de igualdad y equidad, de dominación y de subordinación ostentando el valor de aportación de la/el que aporte en una sociedad patriarcal.

La teoría de Jo Rowlands (León, y otros, 2007) fue la base de esta investigación, Rowlands defendió que el poder condiciona la experiencia de las mujeres en un doble sentido: por un lado, es fuente de opresión en su abuso y, por el otro, frente de emancipación en su uso. Las relaciones de poder tienen que ver un desafío y resistencia de las fuentes de poder que existen o sirven para un determinado control.

Jo Rowlands diferencia cuatro clases de poder con base en la obra de Lukes, *Power: A Radical View* (1974):

La primera clase (el poder sobre) es un poder de suma cero, en el que el aumento de poder de una persona implica la pérdida de poder de otra (Pág. 218).

Lo identifica más que el familiar y común y, en general cuando se habla de esa relación que representa una habilidad de una persona para hacer que otras actúen en contra de sus deseos. "El poder se da en forma de lo suprimido, en aquello que no se toma en cuenta en la decisión y tampoco en la negociación" (Pág. 219).

[...] la decisión de no hacer algo, de no objetar. La coerción, la manipulación, la información falsa y otras maneras de influenciar son reconocidas como formas del ejercicio del poder, puesto que en efecto suprimen lo que de otro modo se hubiera constituido en un conflicto abierto. (Pág. 219).

Los siguientes poderes los identifica como positivos, con la posibilidad de que se incremente el poder de la persona.

En el segundo (el poder para); Jo Rowlands explica, identificada por Lukes (1974), "quien insiste en que el poder no está solo presente en las áreas observables del conflicto o del conflicto suprimido descrito anteriormente, sino también en el conflicto no observado" (Pág. 219). Identificando ese tipo de poder para incluir cambios por medio de personas o líderes y a su vez estimula la actividad entre otros e incrementa el ánimo. Se transforma en un poder generativo o

productivo, aunque aún se puede presentar resistencia y manipulación. Este tipo de poder permite compartirlo y favorecer el apoyo mutuo, un trabajo de equipo dentro de instituciones en materia de seguridad, ya sea de forma individual o colectiva, además es un poder facilitador que abre posibilidades y acciones sin dominación. También afirma que:

[...] es el tipo de liderazgo que surge del deseo de ver a un grupo alcanzar aquello de lo que es capaz, donde no existe necesariamente algún conflicto de intereses y el grupo puede sentar su propia agenda (Pág. 220).

El tercero (el poder con); en este poder se aprecia especialmente un grupo que busca solucionar de forma compartida a los problemas. Se refiere a que el todo puede ser superior a la sumatoria de las partes individuales. Al referir a Nancy Hartsock (1985) manifestándolo como un poder que:

[...] involucra un sentido de que el todo puede ser superior a la sumatoria de los poderes individuales, especialmente cuando un grupo soluciona los problemas conjuntamente (Pág. 220).

El cuarto (poder desde dentro o poder interior); representa la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo a las demandas indeseadas, ofrece bases para construir desde sí mismo, mediante la experiencia Ese poder surge del mismo ser y no es dado o regalado. Rowland (1997) refiere:

[...] la fuerza espiritual y la unicidad que reside en cada uno de nosotros y hace de nosotros verdaderos humanos. Su base es la aceptación de sí mismo y el respeto por sí mismo, cuya extensión hace que respetemos y aceptemos a los otros como iguales. (Pág. 221).

Como lo pudimos identificar, el poder se puede clasificar en distintas formas y se consigue describir en diversas esferas; político, empresarial, social y, en el área policial, se encuentra en el ejercicio del Poder Ejecutivo, cuya función principal es

diseñar, planificar y ejecutar el proyecto de un país, basado en la Constitución y las leyes, otorgándole a la Policía la función de desarrollar una actividad normativa y su forma de aplicación que le confiere el Estado.

Por último, una de las principales teóricas de la política es Hannah Arendt, principal escritora del siglo XX, es su libro vincula el poder con una relación de obediencia y una relación de mando, en el que un autor impone una voluntad sobre el otro. Según Arendt, todo régimen de dominación y todo ejercicio de la violencia política descansan, en última instancia, en el poder: el poder que hay detrás, y sostiene a la dominación y el poder en que se apoya la violencia (*The preeminence of power over violence*) (Martin L. G., 2016).

En el anterior capítulo, se abordó el tema del poder y empoderamiento de la mujer, ambos tienen que ver con el cómo se dan esas relaciones de poder y cómo se puede empoderar a la mujer, ¿es posible empoderar a la mujer policía? ¿La forma de empoderar a una mujer policía tiene que ver en el tipo de poder que se ejerza? ¿O con las políticas públicas que existan en ese momento?

Primero, identificar al empoderamiento como un sustantivo⁷, aunado a que la palabra empoderar denota acción por su prefijo. A este verbo se le ha dado como sinónimo apoderar, de uso antiguo, que se define como "dar poder a uno y facultades" y como "constituirle y hacerle dueño de una cosa", "hacer poderoso" y "hacerse poderoso" (León, y otros, 2007).

Partir de los inicios del empoderamiento, es ubicarlo desde los movimientos sociales, y el primero de ellos no fue a favor de la mujer, el primer movimiento se llevó a cabo en Estados Unidos de América en los años sesenta para garantizar los derechos democráticos de los afroamericanos con el llamado poder negro. Fue hasta mediados de los años setenta que el empoderamiento comenzó a ser aplicado

⁷ Los sustantivos son palabras cuyos referentes son clases de entidades fijas, no estados de hechos o relaciones gramaticales.

a las mujeres, considerándolas un grupo oprimido, un grupo desfavorecido debido a que se enfrentaba un problema común de una voluntad limitada, enfocado para cambiar la distribución del poder. Marta Elena Venier (1996) señala que la mujer se ha visto envuelta en diversos estudios para encontrar un equilibrio y encontrar un equivalente del verbo *empower* y del sustantivo *empowerment* en español, es la misma autora, que en un estudio semántico señala que no hay nada constante en estos términos. En español significan "dar poder" y "conceder a alguien el ejercicio del poder".

De igual importancia, significa identificar el concepto de empoderamiento (*empowerment*) de las mujeres en su nacimiento, en la praxis, desde el movimiento de mujeres en todo el mundo y, particularmente, de la postura de las feministas del tercer mundo que explican cómo la práctica política ha incorporado las diferencias de género en la organización del poder y en el imaginario social. (León, y otros, 2007).

Las teóricas feministas de los 90, Jo Rowlands, Stephanie Riger, Nelly Srtomquiste, Margaret Shuler (2007) coinciden que el empoderamiento es un proceso que se manifiesta en diversos escenarios, los cuales se encuentran interconectados, aunque su significado sea distinto. El uso del término empoderamiento se ha generalizado en los últimos quince años y en la SSC CDMX, en los últimos 5 años que pudiéramos señara que ha tenido un significado importante para la mujer policía, principalmente basado en sus prácticas, preparación, formación, motivación y crecimiento.

El libro del empoderamiento y el poder de Magdalena León (2007) refiere que, dentro de esa investigación, las teóricas antes mencionadas argumentaron que el empoderamiento:

[...] no es solo un proceso lineal con un principio o un fin determinado, ni tampoco va a ser igual para grupos de mujeres, es el empoderamiento

diferente para cada individuo o grupo de mujeres, según su historia, el espacio, el entorno, lo nacional, lo regional y lo global (pág. 20).

El empoderamiento es un proceso y también una ideología que perpetúa la discriminación, el empoderamiento es inducido y de ahí la importancia de crear conciencia a la discriminación de género. Refiere Jo Rowland (2007) que empoderarse significa:

[...] que las personas adquieran el control de sus vidas, logren la habilidad de hacer cosas y de definir sus propias agendas. Al relacionarse con los intereses de los desposeídos de poder, el término se toma como expresión de un cambio deseable, sin ahondar en las especificidades que tal cambio implica, es decir, sin precisar su significado (Pág. 7).

En el desarrollo del significado del empoderamiento, Rowlands (2007) nos ayuda a identificar que la mujer policía debería modificar la imagen de sí misma, las creencias sobre sus derechos, capacidades, además de que desafíen los sentimientos de inferioridad y empoderar a la mujer policía mediante el empoderamiento. ¿Cómo pudiéramos ayudar a facilitar esas condiciones dentro de la SOP?, de entrada, señalando:

[...] un potencial para ser utilizado en la planeación del desarrollo de manera que garantice que las necesidades de las mujeres sean abordadas. Para ello tiene que ser definido con precisión tanto en los términos que constituyen el poder como en las especificidades del proceso. Solo así es un concepto útil como herramienta de análisis y planificación, (pág. 22)

Se lee fácil que la mujer policía haya podido llegar a esos cargos de poder bajo un sistema patriarcal, en el cual aún se tiene la ideología de que no todas las

mujeres pueden desempeñarlo, sin que realmente exista un análisis de procedimientos para obtenerlo. Luego, la importancia de empoderar a la mujer policía y eliminar esa posición privilegiada que aún tienen los hombres. Por consiguiente y como herramienta en el tema del empoderamiento del siglo XXI, conviene invocar el lema del empoderamiento en la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995); “mirar al mundo con ojos de mujer”. Es uno de los ideales del empoderamiento de la mujer en la policía, que se vea a la policía bajo una visión de una mujer policía.

El empoderamiento de la mujer está identificado por el tipo de órdenes de masculinidad que influyen en este tipo de relaciones sociales y el cómo se les asigna determinadas actividades tanto a hombres como mujeres por una absurda condición de género y no de capacidad o preparación. La construcción requerida, a su vez necesita un proceso y, para el empoderamiento de la mujer policía, falta ese reconocimiento, el cual permita modificar ese tipo de comportamientos. Es necesario aclarar que el sustantivo de empoderamiento puede ser usado en diferentes tipos de disciplina, derecho, antropología, economía, las ciencias políticas y es usado conforme su aplicación, aunque principalmente es empleado en el campo de la Mujer en Desarrollo (MED). Magdalena León (2007) apunta “que se ha utilizado como uno de los ejes de sus discursos, como sustituto de integración, participación, autonomía, identidad, desarrollo y planeación”. (Pág. 8).

Tienen entonces lugar la siguiente pregunta ¿cuáles son las facetas del empoderamiento, si estamos hablando de que el empoderamiento es un proceso? En el libro *Poder y empoderamiento de las mujeres*, Nelly Stromquist (1988) explicó que existen cuatro facetas que debe de incluir el empoderamiento; componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos. (2007):

1. Componente cognitivo. Hace referencia a la comprensión que tienen la mujer sobre sus condiciones de subordinación, así como a las causas de esta en los niveles micro y macro de la sociedad. (Patrones de Comportamiento).

2. Componente psicológico. Incluye el desarrollo de sentimientos que las mujeres, permiten poner en práctica a nivel personal y social para mejorar su condición. (Desesperanza aprendida).
3. Componente político. Supone la habilidad para analizar el medio circundante en términos políticos y sociales, eso tiene que ver con una habilidad para organizar y movilizar cambios sociales. (Conciencia individual- acciones colectivas).
4. Componente económico. Que pueda cumplir con las necesidades, no solo desarrollar el empoderamiento entre participantes, sino reforzar con recursos económicos. (Pág. 82).

Nelly Stromquist (1988), teórica del empoderamiento, menciona que se deben formar grupos de actores para romper esas barreras. Lo primero es crear grupos de base y feministas para hacer la aproximación y el trabajo con las mujeres marginales que necesitan apoyo. Lo segundo es un conjunto de mujeres en instituciones de desarrollo e internacionales que puedan otorgar los fondos necesarios para la creación de proyectos y programas con empoderamiento. Por último, mujeres en círculos académicos que contribuirán con análisis teóricos sobre cómo se construye el género y cómo se puede modificar en la sociedad, ella especificó que:

Se necesita el empoderamiento para romper con un número de dicotomías que afectan a las mujeres: lo personal/colectivo, lo doméstico/ público y lo material/ideológico. Las mujeres que están empoderadas deberán ser capaces de parar lo indeseable, transformar las prácticas en curso y crear nuevas visiones (pág. 93).

Buscar un empoderamiento colectivo, que se reconozca como círculos de desarrollo que deban de participar en el empoderamiento colectivo, basado en la creación de políticas públicas u organizaciones que estimulen, capaciten, apoyen en el cumplimiento de metas comunes de las mujeres, que sirvan como impulso para

emprender nuevas actividades con objetivos claros, es por ello que considero que el tema de investigación que nos encontramos desarrollando tendrá que tener un impulso en políticas públicas o iniciativas, no influya en los planificadores de las políticas.

El artículo de Kate Young (1997), “El potencial transformador en las necesidades prácticas: Empoderamiento colectivo y el proceso de planificación”, aborda uno de los aspectos principales que sostiene tiene que ver el cómo se puede dar la sororidad partiendo de aspectos de subordinación como género y partiendo de esa identificación lograr una transformación, apunta que los aspectos más comunes son:

- 1) El control masculino del trabajo de las mujeres;
- 2) El acceso restringido de las mujeres a los recursos económicos y sociales valiosos y al poder político, cuyo resultado es una distribución muy desigual de los recursos entre los géneros;
- 3) La violencia masculina y el control de la sexualidad (Pág. 103).

Después de identificar los aspectos de subordinación, Young (1997) explica que es necesario una concientización y empoderamiento colectivo, buscando las estrategias adecuadas, que también busquen cambios de manera práctica, como se piensa sobre las relaciones de género. También describe que para las feministas:

[...] el empoderamiento primero fue una “demanda articulada” posterior se convirtió en la alteración radical del proceso del empoderamiento, y que las estrategias del empoderamiento “no pueden ser sacadas de su contexto histórico, que creó la carencia de poder en primer lugar, como tampoco pueden ser vistas aisladamente de los procesos presentes” (Pág. 105).

Haciendo referencia al Programa de Acción de la Política Nacional sobre Educación del Gobierno de India en 1986, mencionó que:

Las mujeres se tornan empoderadas a través de la toma de decisiones colectivas. Los parámetros de empoderamiento son: la construcción de una autoimagen y autoconfianza positiva, el desarrollo de la habilidad para pensar críticamente, la construcción de la cohesión de grupo y la promoción de la toma de decisiones y la acción. (Pág. 105).

Dentro de los trabajos (unwomen, 1997) *Women's Equality and Empowerment Framework* en español. El marco conceptual de igualdad y adquisición de poder de las mujeres, realizados por la UNICEF se sugiere “como una herramienta analítica para el reconocimiento y la comprensión de asuntos de género y la relación con las políticas dividiéndolo en dos; intereses de la mujer vs asuntos de género”. (2007).

Al hablar de las brechas de género, la UNICEF (2007) reconoció que cuando la segmentación de los roles de género sufren desigualdades, en la división de la cantidad de trabajo invertido o del beneficio recibido y son mantenidas por sistemas de discriminación de género, este tipo de desigualdad se puede dar de forma tradicional y en una práctica social, pero sobre todo esta sostenida por la discriminación contra la mujer en la práctica administrativa oficial y gubernamental que surge de la legislación discriminatoria. Indistintamente identifica que “en el marco conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres existen cinco niveles de igualdad, control, participación, concientización, acceso y bienestar, utilizados en una relación dinámica y de sinergia para que se refuercen”.

En un estudio de la Secretaría de Educación Pública en México, para identificar el empoderamiento de los equipos de trabajo mediante el *coaching*, Xóchitl Acosta (2013) desarrolló las principales características, los elementos, la figura principal, las funciones, características, conductas y roles que en el apartado de elementos del empoderamiento y refiere que el *empowerment*, según Johann Johnson, es “el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de

conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.” (pág. 6). Ella señala, en el libro *Coaching y empowerment* aplicado en equipos de trabajo, que el empoderamiento es por definición, la confianza en alentar las decisiones tomadas y alentar las malas decisiones, felicitando también las buenas decisiones.

Para Srilatha (2007), la nueva concepción de empoderamiento debe generar una nueva noción de poder, partiendo de que el poder se ha desarrollado en las sociedades de una forma jerárquica de dominación masculina, a partir de valores discriminatorios, destructivos y opresivos y de que su idea principal es que la mujer no adquiera poder para utilizarlo de un modo de explotación y corrupto. Por tanto, el proceso de empoderamiento deberá concebir un nuevo concepto poder, que asuma formas de democracia y poder compartido, precisamente con la construcción de nuevos mecanismos de responsabilidad colectiva y de tomas de decisión.

Para comprender la explicación de Jo Rowlands (2007) sobre el empoderamiento de las mujeres, se basa en una investigación presentada en el XIX Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos en Washington. La investigación, titulada "Empowerment and Rural Women in Honduras: A Model of Development," se apoya en un enfoque pragmático de resolución de los problemas de género y desarrollo en el contexto de los programas existentes. A la vez, busca abordar las desigualdades de género, eliminando los sesgos masculinos y liberando a las mujeres de la subordinación. Este enfoque se apalanca en cambios culturales, económicos y políticos.

Wieringa y Young (2007), por su parte, ofrecen perspectivas sobre el uso del concepto de empoderamiento, principalmente en relación con las mujeres y las dinámicas de género. Wieringa sostiene que el término adquiere significado cuando se emplea para lograr la transformación social de acuerdo con la visión feminista del mundo. En cambio, Young argumenta que el empoderamiento, desde una perspectiva feminista, implica una alteración radical de los procesos y estructuras que perpetúan la posición subordinada de las mujeres como género.

Uno de los análisis cruciales realizados por teóricas feministas como Rowlands (2007) consiste en explorar el aspecto fundamental de que la palabra "empoderamiento" incluye el término "poder". Esto conduce a la consideración de cómo se establecen y manifiestan las relaciones de poder, que son en sí mismas relaciones sociales complejas. La autora señala que estas relaciones de poder condicionan la experiencia de las mujeres en un doble sentido: actúan como fuente de opresión cuando se abusan de ellas, pero también como fuente de emancipación cuando se utilizan de manera positiva. Así, las relaciones de poder pueden conllevar dominación, pero también pueden representar desafío y resistencia ante las estructuras de poder existentes, o bien, utilizarse para obtener cierto control sobre dichas estructuras.

En 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) estableció el empoderamiento como un pilar fundamental en su quinto objetivo de Desarrollo Sostenible. Este objetivo se centra en lograr la igualdad de género y en empoderar a mujeres y niñas. Esta perspectiva refleja la convicción de que la igualdad de género no solo constituye un derecho humano fundamental, sino que también es un cimiento esencial para la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible.

En ese mismo año, la ONU aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, una iniciativa enérgica diseñada para brindar a los países y sus sociedades la oportunidad de embarcarse en una nueva trayectoria hacia la mejora de la calidad de vida de todas las personas, sin excepción. Conformada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, esta Agenda aborda una gama diversa de desafíos, que van desde la erradicación de la pobreza hasta la lucha contra el cambio climático, la promoción de la educación, la equidad de género, la protección del medio ambiente y la planificación urbana.

En este contexto, la Agenda 2030 se presenta como una plataforma integral que abarca diversos aspectos fundamentales para el progreso global. Esta hoja de ruta hacia un futuro sostenible demuestra el compromiso de la comunidad

internacional para crear un mundo en el que se promueva la prosperidad conjuntamente con la justicia social y ambiental.

El concepto de empoderamiento se ha entrelazado con una nueva perspectiva, fundamentada en relaciones sociales caracterizadas por una mayor democracia y una dinámica de poder compartido. Batliwala (1997) introduce una noción de empoderamiento que se refiere como "poder sustentable", insinuando que este tipo de poder implica relaciones entre hombres y mujeres que permiten una integración entre lo micro y lo macro, lo privado y lo público, lo productivo y lo reproductivo, lo local y lo global. (Pág. 187).

Por último, el sitio web del Gobierno de México aborda el significado del empoderamiento de las mujeres en los términos siguientes (Gobierno de México, 2016):

¿Por qué es crucial el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo? Resulta esencial que las mujeres tengan voz y participación en todos los ámbitos, a fin de que puedan involucrarse en el diálogo y en la toma de decisiones en igualdad de condiciones. Esto les permitirá ejercer influencia sobre las determinaciones que forjarán el porvenir de sus familias y de su nación (Gobierno de México, 2016, párr. 1).

Para este estudio de la Policía de la Ciudad de México, la definición de empoderamiento es lograr de una forma colectiva dar el impulso, conocimiento e igualdad a la mujer policía para ocupar cargos de estructura, lograr un cambio en los procedimientos de selección. Pero también la necesidad de que exista una acción afirmativa que permita empoderar a la mujer policía dentro de esas relaciones de poder y se visibilice su trabajo en la toma de decisiones y en la participación de los procesos para ello.

La escritora y economista Naila Kabeer (1999) explicó que empoderamiento es el "proceso por el cual aquellos a quienes se les ha negado la posibilidad de tomar decisiones de vida estratégicas adquieren tal capacidad" (Pág. 440). Por lo tanto, cuando hablamos de empoderamiento femenino, señala Batliwala (1997), que es "tanto al proceso, como al resultado del proceso a través del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales, y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género". (Batliwala, 1997, Pág. 1).

Keller y Mbewe (1991) ofrecen una definición esclarecedora del empoderamiento: " Un proceso por medio del cual las mujeres desarrollan la capacidad para organizarse con el fin de incrementar su propia autoconfianza, afirmar su derecho de independencia para hacer elecciones, y controlar los recursos que les asistirán en el desafío y eliminación de su subordinación." (Pág. 76). Esta concepción de empoderamiento, que busca cultivar una capacidad, se hace evidente en la práctica de la sororidad que florece en las áreas operativas. Aquí, como colegas, nos unimos para protegernos mutuamente, no solamente en un sentido de seguridad física, sino también en el cuidado y atención hacia cada una de las mujeres involucradas en eventos policiales.

Un ejemplo claro es la manifestación de lo que se denomina "marcas feministas". En estas situaciones, la labor no se limita únicamente a establecer la presencia y vigilar el desempeño. Siempre se aborda la situación desde dos perspectivas simultáneas. Es necesario mantener la atención en las compañeras presentes en ambos bandos, cuidando tanto de las colegas como de las manifestantes. Esta visión dual permite mantener un equilibrio entre las distintas responsabilidades y asegurar que nadie quede desatendido en medio de la dinámica.

2.3.1 Elementos del empoderamiento

En los puntos anteriores, se identificó el significado de empoderamiento, cómo puede cambiar desde diversos aspectos, pero siempre descrito desde una mejora para el sujeto, en este caso relacionado con el tema que nos atañe; la mujer. Por ello, es necesario identificar cuáles son los elementos principales para el empoderamiento de la mujer para poder enfocarlo en el ámbito laboral de la mujer policía.

Existen trabajos realizados al empoderamiento, donde identifican el transmitir responsabilidad de tareas y de la toma de decisiones como una orientación y asesoramiento denominado *coaching*. Para el estudio realizado por Acosta Carrión Xóchitl, Piña Muñoz Pablo Ernesto (2013), el denominado *coaching* y *empowerment* son aplicados principalmente a los equipos de trabajo y la definición otorgada al coaching:

[...] como un proceso de orientación, asesoramiento al desarrollo personal y profesional del trabajador, basado en una relación de ayuda, buscando que el resultado final debe ser la elaboración de un Plan de Desarrollo Individual y la consecución de las metas. (Pág. 2).

También relaciona Xóchitl Acosta (2013) que los elementos que son más importantes dentro del empoderamiento y la forma en que se puede desarrollar está basada en acciones afirmativas, conocimiento e información adquiridos en la experiencia, clasificados en cinco (Pág. 7):

1. Responsabilidad ante los resultados.
2. Poder para la toma de decisiones.
3. Recursos materiales para la ejecución.
4. Información y conocimientos necesarios.
5. Competencia profesional del sujeto apoderado.

Cuando se analiza esta clasificación propuesta por Xóchitl Acosta (2013), se vislumbra la relación directa con el desarrollo que ha experimentado la institución, abarcando no solo aspectos administrativos en la gestión de recursos materiales, sino también la dinámica en las áreas operativas, especialmente en las decisiones tomadas en momentos de dificultad operativa.

Otras teorías, como la de Robbins, Koontz y Wehrich en su investigación Kenia Rojas (2007) las analiza para dar el significado principal de liderazgo, que es:

[...] la capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta, llevando ese liderazgo y relacionándolo con los elementos del empoderamiento que actúa de la siguiente fórmula:

1. Poder= Responsabilidad (P= R)
2. Si Poder > Responsabilidad (P> R)= El jefe, quien no se hace responsable por sus actos, tendría una conducta autocrática.
3. Si Responsabilidad > Poder (R> P)= Los empleados se sentirían frustrados debido a la falta del poder que se requiere para ejercer las labores de las que son responsables. (Pág. 7).

Y como parte de su investigación, Rojas (2007) realizó la propuesta de la existencia de 10 principios básicos para el desarrollo del empoderamiento, fundado en responsabilidades y las relaciones de poder (Pág. 7):

1. Asignar responsabilidades en las diversas tareas labores a realizar.
2. Asignar autoridad y responsabilidad sobre sus actividades.
3. Definir estándares de excelencia.
4. Facilitar capacitaciones necesarias para alcanzar los estándares de calidad.
5. Proveer la información y el conocimiento necesarios.
6. Proveer retroalimentación sobre el desempeño.
7. Reconocer oportunamente los logros alcanzados.

8. Confiar totalmente en los empleados.
9. Dejar espacios para el proceso.
10. Colaborar con dignidad y respeto.

Se identifican estas acciones para el empoderamiento, dentro de la actividad policial, se presentan de forma continua y esto nos lleva a realizar trabajos multifuncionales, por ejemplo, en las áreas operativas y administrativas. Esta cualidad la tiene un policía; realizar detenciones, puesta a disposición, atenciones de emergencias, rescate de personas, juntas vecinales, localización de personas y mascotas, elaboración de informes, etc., es decir, actividades continuas sin dejar de aplicar un criterio indispensable que se trasmite por costumbre, para aplicar el dicho de “quien tiene la información, tiene el poder”, aunque otras personas estamos convencidos que es mejor la siguiente reflexión; “el o la que enseña lo que sabe, crece, porque ya habrá alguien más que lo realice”.

Para la ONU Mujeres (2022), el empoderamiento de las mujeres es necesario para que se logre participar plenamente en todos los sectores y a todos los niveles económicos, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible, los derechos humanos acordados internacionalmente, mejorar la vida de las mujeres, de los hombres y de las familias, así como de las comunidades promoviendo prácticas y objetivos empresariales. Además, se requiere aplicar siete principios básicos para empoderar a la mujer, para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad: (ONU Mujer, 2022):

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y *marketing* a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género. (Párr. 5).

En aras de explicar cada uno de los principios necesarios para el empoderamiento de las mujeres, nos basaremos en la colaboración realizada por la ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la cual tiene como referencia la adaptación de los *Calvert Women's Principles* (Principios de la Mujer de Calvert). Se desarrollaron en colaboración con UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer) en 2004 y su finalidad fue para promover y proteger los derechos de las mujeres en todo el mundo, pero también erradicar la violencia, todas las formas de discriminación que sufren todas las mujeres en todo el planeta, incluidas las mujeres policías. Además, es el primer código de conducta a escala mundial enfocado exclusivamente en la forma de empoderar, promover e invertir en las mujeres.

Srilatha Batliwala (2018), en el libro de *El empoderamiento y el poder*, sostuvo que para lograr el empoderamiento no existe una fórmula mágica, sino que el empoderamiento se tiene que ir:

[...] integrando, interviniendo, a nivel de la condición de las mujeres y la posición que adopten mientras se está dando la transformación con necesidades prácticas y estrategias que se aborden de una forma simultánea. (Pág. 207).

También se requiere trabajar una concientización sobre una fuerza colectiva. Batliwala lo identifica como esencial en el empoderamiento, aunado al abordar a los denominados grupos vulnerables, en el caso mujeres, lograr abordar la consiente necesidad en los grupos vulnerados, con la finalidad de identificar y resolver un problema. Considerando esto en la investigación, lo que se busca es que se pueda

lograr un empoderamiento de las mujeres para poder llegar a diversos cargos de mando.

Para Young (1993) parte de los elementos del empoderamiento de las mujeres tiene que ver con lo individual y lo colectivo y este se puede:

Asumir el control sobre sus propias vidas para sentar sus propias agendas, organizarse para ayudarse unas a otras y elevar de mandas de apoyo al Estado y de cambio a la sociedad. Con el empoderamiento colectivo de las mujeres, la dirección y los procesos del desarrollo pueden ser transformados para responder a sus necesidades y perspectivas. El empoderamiento colectivo de las mujeres producirá, sin lugar a duda, el empoderamiento individual de las mujeres, pero no solo a nivel de progreso individual. (Pág. 159).

Como parte de ese logro del empoderamiento colectivo, se debe estar pendiente de las necesidades para poder ser mando, en relación también a las diferentes circunstancias por las que pueda estar pensando al lograrlo; dónde dejar a los hijos, quién va a ir por ellos a la escuela, cómo organizarse para que exista comida en casa. Estas preocupaciones no son individuales, la mayoría comenta de esta situación, entonces pudiera ser necesario primero identificar la dimensión individual y dependiendo de ella buscar las posibles soluciones generales.

2.3.2 Desde la visión de Jo Rowlands sobre el empoderamiento de la mujer y otras teorías

La británica Jo Rowlands desarrolló parte de sus estudios en el departamento de geografía de su país y además es oficial de la evaluación del Servicio Voluntario para el Exterior de Gran Bretaña. Durante su trayectoria ha abordado temas de género; el de Cuestionando el empoderamiento y trabajó con mujeres en Honduras (1997) y en México participó con las mujeres indígenas de Santa Lucia Miahuatlán (Oaxaca) en el Programa PESA (Proyecto Estratégico de Seguridad Alimentaria),

con un modelo tridimensional de órdenes de masculinidad y el apoyo en los cambios culturales.

López García y otros más (Beltrán, Maquieira & Sánchez, 2001) señalan que el estudio de caso realizado por Jo Rowlands en Oaxaca tenía como propósito documentar la participación de la mujer campesina en el programa PESA y analizan que la investigación realizada fue de corte cualitativo, incluyendo trabajo de campo e instrumentando una guía de entrevista semiestructurada dirigida a mujeres inscritas a ese programa. Los autores explicaron que triangularon los aportes teóricos con los argumentos recuperados de los informantes y los resultados pusieron en evidencia que se trata de una política sin perspectiva de género y de una comunidad machista. Sin embargo, algunas mujeres han transitado en los diversos niveles de empoderamiento, siendo el principal argumento la búsqueda de un beneficio familiar.

Jo Rowlands (1997) analizó que parte del empoderamiento tuvo que ver con su “categorización del espectro de las intervenciones del desarrollo con mujeres, identifica el enfoque de empoderamiento [...] como un enfoque disponible para ser utilizado por los planificadores, y que esa obtención de resultados o acciones afirmativas de los intereses prácticos y estratégicos de género de las mujeres” (Pág. 213).

Además, afirmó que el empoderamiento es “un conjunto de procesos psicológicos que, cuando se desarrollan, posibilitan al individuo o al grupo para actuar o interactuar con su entorno, de tal forma que incrementa su acceso al poder y su uso en varias formas”. (Pág. 224). De acuerdo con la autora, el empoderamiento puede observarse a partir de tres dimensiones, explicando que la dimensión como desarrollo, “cuando el empoderamiento es empleado como un enfoque para el desarrollo, es claro desde las definiciones anteriores que el aspecto de “dimensión” es importante”. (Pág. 217).

Rowlands (1997) indicó que en ocasiones la palabra empoderamiento no es la más indicada, ya que normalmente está “incluida para comunicar buenas intenciones, para denotar un reconocimiento no específico de la necesidad de cambios en la forma en que está distribuido el poder” (Pág. 214).

Para Rowlands, explicó Magdalena León (León, y otros, 2007) en la recopilación realizada en septiembre de 1995, “esta posición de género significa que también tienen necesidades estratégicas, necesidades, que desafían las jerarquías de género y otros mecanismos de subordinación” (Pág. 213).

En los dos trabajos referidos, tanto el de Honduras y como el de México, trabajó la perspectiva de género, y Jo Rowlands (2017) dispuso:

[...] que para poder adquirir la eliminación de los sesgos masculinos es necesario la de obtener que la condición de las mujeres de un espacio universal y de subordinación, donde se requieren cambios culturales, económicos y políticos; y no se lograrán remendando las estructuras de empleo o las cuentas nacionales, sino con la diferenciación entre lo "práctico" y lo "estratégico" (Pág. 214).

Con relación a solucionarlos mediante estrategias, es necesario abordarlas desde las dinámicas de poder de género y el empoderamiento, no de un debate teórico, sino de las experiencias realizadas por las mujeres desde su trabajo por lograr cambios, a nivel de base, y esto se ha dado en diferentes partes del mundo. Aunque autoras como Wieringa (1994) critican el concepto de necesidades e intereses prácticos y estratégicos de género (y la posición/condición de las mujeres que tienen similar fundamento), como imperfectos teóricamente ya que existen factores que intervienen como:

- a) cambian con el tiempo
- b) varían dependiendo de quién los define

- c) facilitan una homogeneización de "los intereses de las mujeres" donde éstos son diversos
- d) la distinción implica una relación jerárquica entre las dos categorías y ello se presta para un enfoque de arriba-abajo
- e) empíricamente es imposible distinguir entre los dos conceptos y comenta que el éxito se puede obtener dependiendo del surgimiento de nuevos intereses que se definan en una planificación dentro de una institución. (Pág. 156).

En este mismo tenor, Ochoa (2007) señala que dentro de lo que se refiere a la institucionalización, principalmente "trabajando la perspectiva de género y cómo se enlazan las expresiones empíricas y materiales de relaciones políticas, prácticas sociales y visiones del mundo que se legitiman, cristalizan e institucionalizan como cosas públicas y/u oficiales mediante procesos históricos que involucran luchas políticas" (Pág. 15). Otra de las cualidades que se deben de considerar son las leyes, las normas, los organismos estatales, los mecanismos institucionales de mediación política, los programas de políticas públicas, los servicios, las organizaciones sociales, las áreas de conocimiento, buscando incluir la consideración de equidad de género y promover un tratamiento intersectorial e integral de los problemas en todas las políticas, incluyendo las instrumentadas en instituciones públicas.

Precisamente parte de los trabajos de investigación de Rowlands (2007) han buscado eliminar esos sesgos de masculinidad, así como lograr sacar a las mujeres de esa forma de sumisión generalizada de tipo de órdenes de masculinidad, al apoyarse en los cambios culturales, económicos y políticos. También pudieran emplearse como una herramienta para cambio o análisis y al señalar cómo se da esa diferencia entre lo práctico y lo estratégico, y determina:

[...] que para solucionar los asuntos "estratégicos", es preciso abordar las dinámicas de poder de género. No obstante, la terminología de

empoderamiento no solo ha surgido a partir del debate teórico, sino primordialmente de las experiencias prácticas de las mujeres en su trabajo por el cambio, a nivel de base, en muchas partes del mundo (Pág. 214).

La autora Rowlands (2007) sostiene que el proceso de empoderamiento es "un proceso personal y diferente pues cada uno tiene su experiencia propia y única de vida" (Página 217). Como se ha mencionado previamente, este proceso está influenciado por diversos factores. En el contexto de la investigación en curso, estos factores abarcarán aspectos económicos, culturales institucionales, políticas públicas, costumbres institucionales y la discriminación laboral, entre otros.

Es relevante destacar que para Rowlands, la palabra "poder" es fundamental en la comprensión del empoderamiento, especialmente en el contexto de la estructura del poder. Otra palabra de gran importancia es "dimensión", la cual se examina desde la perspectiva de cómo su aplicación afecta el empoderamiento de las mujeres. En términos de enfoque, Rowlands aboga por un enfoque de empoderamiento que facilite la implementación del desarrollo y genere cambios tanto en las dimensiones como en las habilidades de los individuos y sus comunidades. Esto abarca la satisfacción de necesidades en ámbitos que incluyen comunidades, familias, organizaciones e instituciones, en última instancia, contribuyendo a la transformación de la sociedad en su conjunto.

La palabra "poder", como la asocia Jo Rowlands (2007), se clasifica en 4 términos, que necesariamente se emplean en cualquier entendimiento del poder mismo:

El primero, "Poder sobre" (Poder controlador), consiste en la habilidad de una persona o grupo de hacer que otra persona o grupo haga algo en contra de sus deseos, es decir, está localizado en los procesos de toma de decisiones y en el conflicto.

Este tipo de poder asume el poder, aunque incluye violencias, involucra quitar recursos (o amenazar con hacerlo) o la oferta de dar mayores recursos a cambio de

algún tipo de comportamiento, que de otra manera no se darían y el poder en este sentido puede ser ejercido por individuos o por grupos. (Pág. 219).

También este tipo de poder utiliza coerción, manipulación, información falsa y otras maneras de influencia, como parte de ese ejercicio de poder. Lo anterior como formas del ejercicio del poder, puesto que en efecto suprimen lo que de otro modo se hubiera constituido en un conflicto abierto. Este enfoque, identificado por Lukes (1974), afirma que el poder no está solo presente en las áreas observables del conflicto o del conflicto suprimido descrito anteriormente, sino también en el "conflicto no observado". Por ello Jo Rowlands lo utiliza para explicar "que el efecto supremo del poder no es evitar que la gente exprese el conflicto, sino evitar que se presente este" lográndose ese poder mediante las extracciones de la información, este poder es un tipo de poder de suma cero: si una persona tiene más, quiere decir que otra persona tiene menos (Pág. 220).

Para el segundo, "Poder para" (Poder productivo), la autora especifica que es una forma de poder generativo, por ejemplo, cita a Hartsock (1985) "el poder que algunas personas tienen para estimular la actividad en otros y levantar su ánimo". (Pág. 223). Un aspecto de este "poder para" es el tipo de liderazgo que surge del deseo de ver a un grupo alcanzar aquello de lo que es capaz, donde no existe necesariamente algún conflicto de intereses y el grupo puede sentar su propia agenda. Es una forma de poder que puede persuadir o abrir nuevas posibilidades:

Este tipo de liderazgo que surge del deseo de ver a un grupo alcanzar aquello de lo que es capaz, donde no existe necesariamente algún conflicto de intereses y el grupo puede sentar su propia agenda. Es una forma de poder que puede persuadir o abrir nuevas posibilidades. (Pág. 220).

Este tipo de poder apoya el liderazgo, ya sea de forma individual o colectiva, logrando estimular las actividades entre ellos y externos mediante el apoyo mutuo,

convirtiéndose en un poder creativo y facilitador sin acciones que encaminan la dominación.

Al tercero, el "Poder con" (Poder multiplicador–individuales), Radtke y Stam (1994) lo identifican como aquel que:

[...] involucra un sentido de que el todo puede ser superior a la sumatoria de los poderes individuales, especialmente cuando un grupo soluciona los problemas conjuntamente. Rowlands lo define como que en “este poder se aprecia especialmente cuando un grupo presenta una solución compartida a sus problemas. Se refiere a que el todo puede ser superior a la sumatoria de las partes individuales (Pág. 19)

Finalmente, el cuarto, “Poder desde dentro o poder del interior” (Poder de construcción), Rowlands (2017) señala va a simbolizar la habilidad para resistir el poder de otros mediante el rechazo a las demandas indeseadas:

[...] es un poder que parte de uno mismo para la construcción y va a incluir reconocimiento y análisis de aspectos, donde se mantiene la subordinación de las mujeres conforme la experiencia, es decir, “es un poder que surge del mismo ser y no es dado o regalado” (Pág. 19).

Para comprender el concepto de la teoría del empoderamiento y su práctica, después de realizar el análisis del significado del poder, Rowlands (2017) señala cómo se debe de emplear para que produzca una acción afirmativa:

[...] un potencial para ser utilizado en la planeación del desarrollo de manera que garantice que las necesidades de las mujeres sean abordadas. Para ello tiene que ser definido con precisión tanto en los términos que constituyen el poder como en las especificidades del proceso. Solo así es un concepto útil como herramienta de análisis y planificación (Pág. 22).

Al momento de identificar el poder y su aplicación en la SSC CDMX, me atrevo a afirmar que se aplican las cuatro formas de poder propuestas por Jo Rowlands (2017); el Poder sobre, el Poder para, el Poder desde y el Poder con. Y no solo se aplican en ese orden, también sobre el tipo de órdenes de masculinidad ejercidas en una institución con un alto grado de masculinidad. Es importante señalar la manifestación de esa sumisión o de qué forma se puede manifestar. Schuler y Hashem (2017) lo retoman desde otros temas:

un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales. (Pág. 31).

Hablar de órdenes de masculinidad, de forma específica, a partir de cómo se dan esas posiciones de poder en la práctica, comprometiendo una posición de género, es decir, entre hombres y mujeres y los efectos que surgen por factores como cultura, personalidad, experiencia, clase social, etc., también es hablar del concepto de “lo masculino” mismo que se deriva de una construcción social, que engloba ciertos atributos, valores, comportamientos (considerados característicos del hombre), Un ejemplo podría ser la idea generalizada de que solo los hombres saben de operatividad, las mujeres no pueden llevar un operativo, las órdenes las dan más claras y son más entrones los hombres que las mujeres⁸.

En la actualidad, se han identificado diversas formas de órdenes de masculinidad, para fines prácticos se mencionan las señaladas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (HUMANOS, 2018):

⁸ Frases tomadas del argot policial.

- Masculinidad hegemónica. Sus integrantes se caracterizan por ser personas importantes, independientes, autónomas, activas, productivas, heterosexuales y, a nivel familiar, proveedoras y con un amplio control sobre sus emociones.
- Masculinidad subordinada. Algún o algunos rasgos de la masculinidad dominante están ausentes; se trata de hombres que no son tan fuertes, cuya capacidad económica no es grande, no comparten rasgos como el autocontrol emocional, pertenecen a una minoría, y no se identifican con el estereotipo o prototipo masculino hegemónico.
- Masculinidades alternas. Ciertos hombres, al analizar las masculinidades anteriormente señaladas, han llegado a la conclusión de que no desean ejercer ninguna de ellas; que, por el contrario, están dispuestos a analizar y elegir otras conductas, características y actitudes nuevas.
- El machismo. Basado en una serie de comportamientos estereotipados de supremacía masculina, de dominio y control, cuyas manifestaciones son diversas y tienen impacto diferenciado en las personas a quienes se dirige. Pueden ser sutiles, como sugerir la comida o vestimenta para alguien, o extremos, como forzar a otra persona —a través de algún tipo de violencia— a realizar conductas no deseadas, justificando la agresión bajo cualquier forma.
- Micromachismos. Son mecanismos sutiles de dominación, ejercidos por los hombres hacia las mujeres. Se caracterizan por no ser abiertamente violentos e incluso pueden ser advertidos como aceptables y esperados; por ejemplo, no consensuar o tomar en cuenta a la pareja en las decisiones que impliquen a ambos o descalificar sus opiniones. Una manera sofisticada y socialmente aceptada es la falsa “caballerosidad”. Sin embargo, al ser la masculinidad construida y además socialmente aprendida, entonces es posible modificarla, a través del autorreconocimiento individual, por la exploración física y emocional, así como al permitirse vivir plenamente las emociones y los sentimientos.

Replantear formas distintas de relacionarnos con las y los otros implica asumir obligaciones y cumplirlas, sin embargo, a veces es necesario el apoyo profesional para lograr estos cambios.

- Masculinidad y violencia. La tríada de la violencia. La violencia que ejercen los hombres tiene una triple vertiente, ya que pueden desplegarla contra las mujeres, contra otros hombres e incluso contra ellos mismos. La violencia contra las mujeres ha sido legitimada a través de la supuesta supremacía de lo masculino frente a lo femenino, que se ha expresado en la distribución inequitativa de los espacios, las dobles y triples jornadas de trabajo, la falta de oportunidades, el hostigamiento, etcétera. Respecto de la violencia hacia otros hombres es posible decir que con ella se justifica un estatus o nivel de poder; maltratar a quienes son más débiles o por alguna circunstancia no pueden o quieren defenderse, apoyando la idea errónea de que hay hombres que pueden doblegar no solo a las mujeres, sino que también pueden mostrar “más virilidad al abusar de otros hombres”.
- La violencia autoinfligida. Es otra manifestación de los problemas de poder, ya que el descuido, la negligencia, mostrar a otros que se es más fuerte, que no se teme al dolor o la enfermedad, ha sido un signo característico de algunos hombres que siguen roles estereotipados. En el campo de la salud, por ejemplo, ser hombre tiene implicaciones en la percepción de los síntomas de enfermedad, en el momento de búsqueda de atención médica, o en la manera en que se asume o no el papel de enfermo y/o de cuidador, etcétera, empujándolos a exponerse a mayores posibilidades de riesgo, a que se agrave su enfermedad o a sufrir un accidente.
- Masculinidades y paternidad. En muchas sociedades ser padre es una forma de lograr afianzar la masculinidad. La paternidad es una construcción sociocultural y, por tanto, está influida por la formación de la identidad genérica; no es solo la reproducción biológica, sino lo que se

hace con los productos de esa reproducción, lo que determina las diferentes prácticas sociales que integran las funciones y responsabilidades con los hijos e hijas. Un reto en este renglón es rebasar la idea del valor diferenciado entre hijos e hijas, ya que durante mucho tiempo el nacimiento de un niño ha sido sobrevalorado, mientras que no ocurre así con el nacimiento de una niña, generando desde ese momento una actitud discriminatoria. (Folleto.)

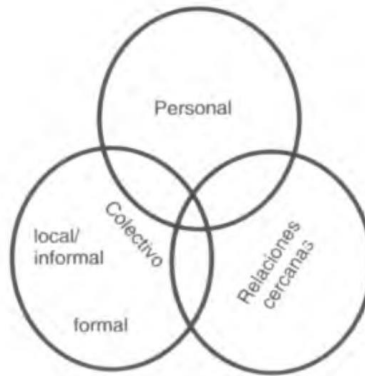
El empoderamiento, para Rowlands (2017), no solo es el acceso para la toma de decisiones, más bien debe de incluir “procesos que permitan al individuo o al grupo tener la capacidad de percibirse a sí mismos como aptos para ocupar los espacios de toma de decisiones y que esos espacios se usen de manera efectiva” (Pág. 221).

La forma en la que Rowlands (2017) plantea que se debe de realizar el empoderamiento desde un análisis de “Poder sobre” y “Poder para”; éste a su vez se puede dar en tres dimensiones:

- Personal. Donde el empoderamiento consiste en desarrollar el sentido del ser, la confianza y la capacidad individual.
- Colectiva. Donde los individuos trabajan conjuntamente para lograr un mayor impacto del que podrían ejercer individualmente. Llevándolo a una subdivisión, también como puede ser Nacional o Internacional.
- La dimensión de las relaciones cercanas. Aborda la capacidad de desarrollar la habilidad para negociar e influenciar, la naturaleza de la relación y las decisiones tomadas al interior de dicha relación. (Pág. 223).

Figura 18. Las dimensiones del empoderamiento

LAS TRES DIMENSIONES DEL EMPODERAMIENTO



Del libro del *Poder y empoderamiento de la Mujer*. Pág. 223, (2017).

La descripción realizada por la autora muestra que las tres dimensiones se corresponden con el alcance que este puede tener en un empoderamiento y el tipo de indicadores que muestran la falta de empoderamiento. También se pueden llevar a cabo mediante encuestas, por ejemplo, en Honduras se identificó el núcleo del desarrollo de la confianza, la autoestima, el sentido de la capacidad individual o grupal para poder realizar acciones de cambio y la dignidad, manifestando que nunca van a ser fijo, porque siempre los datos son diferentes pudiendo identificar los aspectos del contexto o de la organización que impulsan los procesos de empoderamiento y aquellos que los obstruyen o los inhibe.

En los dos ejercicios realizados tanto en Honduras y México, Rowlands (2017) determinó que:

[...] cuando el empoderamiento es definido con mayor precisión, tanto en los aspectos que constituyen el poder como en las especificidades del proceso, la noción de un enfoque de empoderamiento para el desarrollo de las mujeres

se torna en una herramienta más útil para el análisis y la planificación (Pág.235).

Además, señala Jo Rowlands (2017) que ese tipo de procedimiento se puede lograr analizar con precisión en relación con el proceso ya sea desde el interior o de forma externa, planteándose un conjunto de preguntas específicas que puedan identificar e intensificar ese proceso de empoderamiento.

Ese ejemplo es desde ¿En cuáles aspectos de nuestras/ sus vidas existen autoconfianza? ¿En dónde nos/les hace falta? ¿Por qué? ¿Cuáles son los elementos de la situación que, con su presencia o ausencia, estimulan o inhiben la autoconfianza? ¿Dónde nosotras/ellas tenemos un sentido de ser capaces de actuar para lograr que las cosas sucedan? ¿Dónde no? ¿Por qué? ¿Cómo nos percibimos nosotras/ellas a nosotras/ellas mismas? ¿Tenemos nosotras/ellas un sentimiento de ser merecedoras del respeto que otros nos profesan o que nosotras/ellas nos profesamos?, y muchas más interrogantes que realiza la autora para poder analizar las dimensiones referidas. (Pág. 236).

2.3.3 Precipicio del empoderamiento; “Techo de cristal”, Virginia García Beaudoux

La incorporación de la perspectiva de género en las instituciones es un desafío complejo. Esto se debe a múltiples factores, entre ellos la falta de reconocimiento de cuestiones de género, la baja participación, la lucha por erradicar las desigualdades, la necesidad de incluir a mujeres en roles tradicionalmente ocupados por hombres y, sobre todo, la voluntad para impulsar cambios en estructuras y sistemas. Un obstáculo primordial es la resistencia por permitir que las mujeres asuman roles de liderazgo y toma de decisiones en las instituciones, lo que comúnmente se conoce como "techo de cristal".

A finales de los años ochenta del siglo XX, comenzó a emplearse este término, identificado como una barrera invisible que impide a mujeres calificadas

alcanzar puestos de responsabilidad en las instituciones, donde se desempeñan laboralmente. El término fue acuñado por la consultora de ámbito laboral en Estados Unidos de América, Marilyn Loden, cuando planteó preguntas a la BBC:

Mira a tu alrededor en tu lugar de trabajo. ¿Hay varias mujeres en cargos gerenciales? ¿Se les presta atención a sus ideas? ¿Se les respeta igual que a los hombres? Si eres mujer, ¿ves amplias posibilidades de ascenso en la organización?

Si la respuesta es no para cualquiera de esas preguntas, es muy probable que en tu compañía haya un "techo de cristal". La expresión se refiere a los obstáculos algunas veces invisibles— que muchas mujeres enfrentan cuando buscan ascender en sus carreras profesionales. (Loden, 2017).

Este término no solo se ha concebido como una barrera o un obstáculo invisible que restringe el avance de las mujeres hacia posiciones de poder, sino que también representa una metáfora que resalta la fragilidad de esta limitación y cómo puede desmoronarse con relativa facilidad una vez que se enfrenta.

Mary Loden (2017) observa que en este contexto persiste la creencia de que las mujeres son incapaces de desempeñar ciertas funciones debido a su género. Una vez más, se enfrentan a barreras culturales que limitan sus oportunidades de ascenso y socavan sus aspiraciones de ocupar roles relevantes. Loden brindó consejos principalmente a clientes como el Ejército de EE. UU. y corporaciones Fortune 500. Les recomendó instar a sus empleados, tanto hombres como mujeres, a que se pronuncien cuando presenciaren casos de injusticia, falta de respeto o exclusión en el entorno laboral. Estas sugerencias las compartió en una entrevista con BBN Mundo (2017). "Ustedes tienen un papel que jugar en la creación de una cultura de respeto para todos. No pueden ser espectadores en este esfuerzo. Deben tomar acción". (Párr. 3)

Desde la mirada de Virginia García Beaudoux (2018), experta en liderazgo con perspectiva de género, a pesar de los avances desde el Foro de Beijing en 1995, aún no se ha logrado esa igualdad, porque solo 15 países tenían una mujer

como jefa de Estado o jefa de Gobierno. El incremento de las mujeres en los parlamentos nacionales del mundo entero ha sido lento si se considera que en 1995 constituían 11,3% y en agosto de 2015, veinte años después, tan solo 22% del total de los parlamentarios del planeta. Esto lo identifica como agravante, en 37 países las mujeres no llegaban a ser 10% de los representantes de las cámaras bajas.

Por tanto, no es de extrañarse que suceda lo mismo en la SSC CDMX, ya que al momento solo se contabilizan 13% de cargos ocupados por mujeres. Este dato fue obtenido en la última conferencia de la Mtra. Marcela Figueroa, Subsecretaria de Desarrollo Institucional. Lo que se busca con el denominado “techo de cristal” es el romper barreras, como lo señala la autora Virginia García (2017), las barreras a las que se enfrentan las mujeres aún continúan siendo de tipo psicosociales, socioculturales, entre otras, que aún mantienen al margen a la mujer de las posiciones de poder. Además, clasifica las barreras en:

- Verticales; impiden llegar a los puestos más altos, en igualdad de condiciones y salarios, tanto en instituciones públicas como privadas y si llegaran se les impide acceso a áreas como economía, obras públicas, defensa, ciencia y tecnología.⁹
- Culturales; aquellas que aún identifican a las mujeres con tareas domésticas y cuidados tradicionales que la limitan en su desarrollo, obstaculizando sus posibilidades y manteniéndolas en la base de la pirámide económica al requerirles que “equilibren” el trabajo dentro y fuera del hogar.
- Institucionales, políticas y económicas; cómo son los problemas que han representado en la participación política, el poder que se le otorga más a los hombres que a las mujeres y aunque ya existe presencia de la mujer en

⁹ Experta en comunicación política y género, profesora, consultora y capacitadora internacional, autora de 11 libros y numerosos artículos. Visitó Guatemala por medio de una invitación de ONU Mujeres para abrir espacios de diálogo que tuvo como resultado talleres con la cooperación internacional, periodistas de diversos medios de comunicación y un exitoso foro público en el que se analizó y reflexionó sobre la situación política de las mujeres y los retos para alcanzar la paridad democrática.

actividades militares y policiales, empiezan a visibilizarse con la palabra la primera Secretaria o la primera Secretaria de Seguridad Nacional o la Primera Jefa de Gobierno, aún con estereotipos que reflejan el poder del hombre en la subordinación de la mujer.

En algunas de las razones que explican la falta del empoderamiento, como lo refiere INMUJERES (2016), derivado de los estudios encaminados al empoderamiento desde diversas perspectivas, autoras y publicaciones, se identifican los siguientes factores:

1. Estructuras y políticas obsoletas
2. Discriminación y sexismo
3. Estereotipos de género
4. Faltas de modelos a seguir
5. Cultura organizacional masculina y patriarcal

A continuación, se describe cada una de las razones que se identifican como la falta del empoderamiento en instituciones como INMUJERES y COPRED.

1. Las estructuras y políticas obsoletas

Son sistemas organizacionales o normativas gubernamentales que han quedado desfasados y ya no resultan eficientes ni pertinentes en el contexto actual. Estas estructuras y políticas generalmente fueron instauradas en el pasado para atender problemáticas o situaciones específicas, pero a lo largo del tiempo, pueden tornarse ineficaces o inadecuadas debido a los cambios en la sociedad, la tecnología, la economía o la cultura.

En el ámbito empresarial, las estructuras obsoletas pueden implicar jerarquías inflexibles y burocráticas que dificultan la innovación y la adaptación rápida a las transformaciones del mercado. Las políticas obsoletas podrían consistir en normas y procedimientos desactualizados que limitan la productividad o no

tienen en cuenta las necesidades actuales de los empleados y clientes. En el ámbito gubernamental, las políticas obsoletas podrían referirse a leyes y regulaciones que ya no resultan relevantes o efectivas para abordar los problemas contemporáneos de la sociedad. Estas políticas pueden estar desconectadas de la realidad actual y no considerar los avances tecnológicos ni las nuevas dinámicas sociales y económicas.

En términos generales, las estructuras y políticas obsoletas tienen el potencial de constituir un obstáculo para el progreso y el desarrollo. Es esencial que tanto las organizaciones como los gobiernos revisen y actualicen de manera periódica sus estructuras y políticas con el fin de asegurar que continúen siendo apropiadas y eficaces en un entorno en constante evolución. Esta práctica posibilitará una mayor adaptabilidad, eficiencia y satisfacción tanto en el ámbito empresarial como en el gubernamental. (COPRED, 2023)

2. La discriminación y el sexismo

Se trata de problemas sociales interconectados que impactan en las mujeres y otros grupos en diversas áreas de la vida, incluyendo la obtención de cargos y oportunidades laborales. La discriminación, en este contexto, implica tratar a personas o colectivos de manera injusta o desigual en base a características como género, raza, religión, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, u otras características protegidas por la ley. En el ámbito de género, la discriminación de género está centrada particularmente en las mujeres y puede manifestarse de diversas maneras, como la discriminación en la contratación, promoción o acceso a recursos y oportunidades en el ámbito laboral (COPRED 2023).

El sexismo es una manifestación de discriminación arraigada en el género, donde una persona o un grupo recibe un trato desigual o subordinado debido a su sexo. Esta práctica puede ser tanto explícita como implícita, y se refleja en actitudes,

creencias y conductas que refuerzan estereotipos de género y restringen el avance y acceso a oportunidades para las mujeres.

3. El estereotipo de género

Se trata de una percepción generalizada y simplificada acerca de los roles y atributos asignados a hombres y mujeres en la sociedad. Estos estereotipos se fundamentan en expectativas arraigadas en el ámbito cultural y social, y tienen el potencial de influir en la manera en que se juzga y evalúa a las personas en diversos contextos, incluyendo su acceso a posiciones de liderazgo por parte de las mujeres. Entre los estereotipos de género que pueden tener un impacto negativo en la capacidad de las mujeres para asumir roles de liderazgo se encuentran:

- Percepción de competencia. Se asume que los hombres son más competentes y capaces de liderar que las mujeres, lo que lleva a subestimar o cuestionar las habilidades de liderazgo de las mujeres.
- Estilo de liderazgo. Se espera que los líderes sean fuertes, dominantes y asertivos, características que a menudo se asocian más con los hombres. Las mujeres que adoptan un estilo de liderazgo similar pueden ser vistas como "demasiado agresivas" o "dominantes", enfrentando prejuicios por no cumplir con las expectativas de género tradicionales.
- Roles familiares. Las mujeres a menudo enfrentan presiones sociales y culturales para asumir roles tradicionales de cuidado y crianza, lo que puede limitar su disponibilidad o dedicación percibida para asumir roles de liderazgo.
- Dudas sobre capacidad multitarea. Se puede asumir que las mujeres no pueden manejar múltiples responsabilidades simultáneamente, como liderar un equipo y manejar responsabilidades familiares, lo que puede desalentar su ascenso a cargos de mando.

- Estereotipos de industria. En ciertos sectores o industrias dominados históricamente por hombres, como la tecnología o la ingeniería, las mujeres pueden enfrentar una resistencia adicional debido a estereotipos de género arraigados. (Martínez Mendez, 2015, pág. 8).

Es fundamental resaltar que estos estereotipos de género carecen de fundamento y no reflejan la verdadera capacidad de una mujer para ejercer un rol de liderazgo. Las aptitudes de liderazgo no están vinculadas al género, sino que se derivan de las competencias, habilidades y experiencia propias de cada individuo.

4. La falta de modelos

En relación con este factor, que influye en la ocupación de cargos de estructura para las mujeres, existen indicadores que permiten identificar varias señales y observaciones en el entorno laboral y en la sociedad en general. Algunos indicadores de esta falta de modelos a seguir son:

Baja representación de mujeres en cargos de liderazgo, en una organización o institución gubernamental, derivado de la escasa presencia de mujeres en roles de toma de decisiones y liderazgo, puede ser un indicativo de que hay una carencia de modelos a seguir para otras mujeres que aspiran a esos puestos. Esa escasa visibilidad de logros y éxitos de mujeres en el ámbito laboral no se destacan o reconocen públicamente con la misma frecuencia que los de sus homólogos masculinos, puede ser más difícil para las mujeres identificar modelos a seguir a quienes admirar y seguir sus pasos.

Aunado a la influencia de estereotipos y prejuicios de género en el lugar de trabajo puede influir negativamente en la percepción de las capacidades de liderazgo de las mujeres, lo que dificulta su progreso en la estructura organizacional. Y otro de los factores importantes es la falta de programas de mentoría y desarrollo para mujeres, si no hay programas establecidos de mentoría y desarrollo profesional

específicos para mujeres que deseen ocupar cargos de estructura, esto puede indicar una falta de apoyo y oportunidades para su crecimiento y desarrollo en ese sentido. (López Gallego, 2023).

5. La cultura organizacional masculina y patriarcal

Se refiere a un conjunto de normas, valores, creencias y prácticas arraigadas en una organización que tienden a favorecer y promover los intereses y estilos de liderazgo tradicionalmente asociados con los hombres. Esta cultura puede obstaculizar el acceso de las mujeres a oportunidades de liderazgo y limitar su progresión profesional. La cultura organizacional, con un enfoque masculino y patriarcal, se basa en estereotipos de género arraigados, asumiendo que los hombres son más adecuados para roles de liderazgo debido a cualidades percibidas como "fuertes", "agresivas" o "racionales", mientras que las mujeres son consideradas más aptas para funciones de apoyo o cuidado.

Estas oportunidades de desarrollo y avance en la organización pueden estar sesgadas hacia los hombres, ya sea de forma explícita o implícita. Las mujeres pueden enfrentar barreras invisibles para acceder a roles de liderazgo, como sesgos en la contratación, promoción y asignación de tareas.

Aunque se enfatice en las dificultades para equilibrar la vida laboral y familiar, las expectativas tradicionales de género pueden llevar a la idea de que las mujeres no están tan comprometidas con su trabajo debido a sus responsabilidades familiares. Esto puede dificultar su progreso en la jerarquía organizativa. Además, la cultura organizacional masculina puede valorar más ciertos estilos de liderazgo asociados con rasgos percibidos como masculinos, como la toma rápida de decisiones o la asertividad, a expensas de enfoques más colaborativos o empáticos, a menudo asociados con mujeres.

Si los roles de alta dirección y liderazgo están dominados por hombres, puede ser más difícil para las mujeres visualizarse en esos puestos y sentir la confianza para aspirar a cargos de mayor responsabilidad (Nápoles Guillén & Matamoros Tapia, 2017).

El libro *En busca del liderazgo femenino* de Consuelo Cárdenas (2017) hace referencia a una comunicación personal, que tuvo con Isabel Londoño, en la cual se abordan varios puntos relacionados con el liderazgo femenino y los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y profesional.

"En el juego con muñecas no hay estrategia" (Pág. 14): Esta afirmación sugiere que, desde temprana edad, las diferencias en las actividades y juguetes asignados a niños y niñas pueden influir en la formación de habilidades y roles de género. Tradicionalmente, a las niñas se les han proporcionado muñecas y juegos más orientados hacia el cuidado y el hogar, mientras que a los niños se les ha fomentado el juego con juguetes que promueven la competitividad y la toma de decisiones. Esta división de roles puede tener un impacto en la forma en que las mujeres y los hombres se ven a sí mismos en el futuro, y cómo abordan el liderazgo y la toma de decisiones en sus carreras.

Las mujeres que no se atreven a cruzar el "techo de cristal" tienen prejuicios, pero también se debe destacar que algunas mujeres pueden internalizar prejuicios y estereotipos de género, lo cual les impide aspirar a roles de liderazgo o a romper las barreras que limitan su ascenso en la jerarquía organizacional. Recordemos que el "techo de cristal" hace referencia a las barreras invisibles que impiden que las mujeres alcancen posiciones de alta dirección y poder en las organizaciones.

En este punto vale la pena retomar a Consuelo Cárdenas (2017), a través de su afirmación "sin una estrategia de crecimiento, sin ambiciones, no se logra". En esta idea resalta la importancia de que las mujeres tengan una visión clara de sus objetivos profesionales y desarrollen una estrategia para alcanzarlos. Tener

ambiciones y planificar el crecimiento profesional puede ser fundamental para superar obstáculos y avanzar en la carrera hacia posiciones de liderazgo.

En general, el fragmento subraya la relevancia de que tanto la sociedad como las mujeres mismas sean conscientes de los estereotipos de género y las barreras que pueden limitar el liderazgo femenino. Al empoderar a las mujeres, fomentar su desarrollo profesional y abogar por una mayor equidad de género en el ámbito laboral, se pueden superar estos desafíos y lograr un mayor acceso de las mujeres a cargos de liderazgo.

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO E IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES

AFIRMATIVAS EN LA APLICACIÓN DE LA

IGUALDAD SUSTANTIVA DE LA MUJER POLICÍA

En el capítulo precedente, se exploró el significado y las estrategias para alcanzar el empoderamiento de las mujeres. En este capítulo, se procederá a analizar los principios constitucionales, las medidas de acción afirmativa y las leyes tanto a nivel internacional como nacional.

Es de suma importancia considerar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece una serie de principios y derechos fundamentales que son necesarios para promover el empoderamiento. A modo de ejemplo, el artículo 1º garantiza el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y prohíbe cualquier forma de discriminación. Además, el artículo 2º reconoce y ampara los derechos de los pueblos y las comunidades indígenas, incluyendo la igualdad de género dentro de estos grupos.

Adicionalmente, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, promulgada en 2006, tiene como propósito fomentar la igualdad sustantiva entre ambos géneros en México. Esta ley establece una variedad de medidas para prevenir y erradicar la discriminación de género, así como para impulsar la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y privada.

A pesar de la falta de una mención explícita del término "empoderamiento" en la Constitución, México ha implementado medidas legislativas y políticas con el fin de fomentar la igualdad y la activa participación de las mujeres en la sociedad. El empoderamiento es un concepto amplio y multidimensional que implica el fortalecimiento de individuos y grupos que han enfrentado históricamente

marginación o discriminación. En este sentido, se pueden identificar fundamentos constitucionales para promover su avance en México.

3.1 Marco normativo internacional en materia de derechos humanos de las mujeres

Con la finalidad de promover los derechos humanos de las mujeres, se han formado diversas comisiones, como lo es la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, *Inter-American Commission of Women*), organización interamericana dedicada a promover los derechos civiles y políticos de la mujer. Esta comisión fue establecida el 18 de febrero 1928, derivado de la resolución de la VI Conferencia Interamericana celebrada en La Habana (Cuba), además fue el primer órgano intergubernamental de su clase. (OEA, Comisión Interamericana de Mujeres, 1928).

A nivel internacional, se han implementado diversas acciones en favor de los derechos humanos y en pro del empoderamiento de las mujeres. Desde la década de 1960, comenzaron a surgir conceptos relacionados, y en la década de 1980, se produjo un avance significativo en la promoción del empoderamiento de la mujer en todo el mundo. Este progreso se reflejó en conferencias, tratados, legislación y medidas de acción afirmativa. Estos enfoques se integraron en las agendas de organismos internacionales, lo que llevó a los gobiernos a destinar recursos para implementar políticas públicas que incorporaran la perspectiva de género.

Hacia 1948, se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, afirmando los derechos proclamados para mujeres y hombres “sin distinción alguna de... sexo...”. Esta antecede porque, durante la redacción, tan solo en la redacción de la Declaración, hubo un arduo debate acerca del uso del término “todos los hombres” en vez de un término neutro en cuanto al género, para después emplear en su redacción los términos “todos los seres humanos” y “toda persona” para dejar fuera de cualquier duda que la Declaración Universal se refería a todos, tanto hombres como mujeres, por la Asamblea General de la ONU comprometiéndose desde entonces después de la Segunda Guerra Mundial a no permitir más

violaciones a los derechos humanos y garantizar esos derechos en la primera sesión. Pero fueron las delegadas de varios países quienes desempeñaron un papel clave para que los derechos de la mujer se incluyan en la Declaración. Hansa Jivraj Mehta de India fue ampliamente reconocida por cambiar la frase "Todos los hombres nacen libres e iguales", por ello la importancia del artículo 1º (ONU, 1948), "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". (Pág. 1).

También en el artículo 23 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se indica que:

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Otro documento referente a la participación de las mujeres es la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (*Convention on the Political Rights of Women*), adoptada también por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 640 (VII), de 20 de diciembre de 1952 y que entró en vigor dos años más

tarde. Esta convención nos ayuda a identificar la participación de la mujer, como lo es el derecho al voto en todas las elecciones sin discriminación, la igualdad de la mujer con los hombres, el derecho a ser elegidas en puestos públicos de elección. Por su parte, el artículo III (1954) expresa que “Las mujeres tendrán a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna”.

Esta Convención representa un acuerdo internacional vinculante que busca igualar la posición de hombres y mujeres en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, en línea con los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, *Inter-American Commission of Women*) es la organización interamericana dedicada a promover los derechos civiles y políticos de la mujer. En 1953 se formó como Organismo Especializado de las Organizaciones de los Estados Americanos, con sede en Washington D.C. uniendo los esfuerzos para asegurar el pleno acceso a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales para que se les permita a las mujeres y hombres su participación en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida social en beneficios del desarrollo y se comparta la misma responsabilidad en el futuro.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (*Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women*) fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 2263 (XXII), el 7 de noviembre de 1967.

Las Conferencias Internacionales de la Mujer, organizadas por las Naciones Unidas, han sido eventos clave en la promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres a nivel global. La primera conferencia se llevó a cabo en 1975 en la ciudad de México, bajo el auspicio de la ONU, y fue conocida como la

Conferencia Mundial sobre la Mujer. Esta conferencia marcó un hito importante al colocar en la agenda internacional la igualdad de género y los derechos de las mujeres como temas prioritarios. Durante la conferencia, se adoptó la Declaración y Plataforma de Acción de México, que estableció una amplia gama de áreas temáticas y objetivos para promover los derechos de las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y que entró en vigor en 1981. La CEDAW es uno de los instrumentos legales internacionales más importantes para promover y proteger los derechos de las mujeres y la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, es una declaración de derechos humanos proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Fue adoptada el 7 de noviembre de 1967 y tiene como objetivo principal eliminar la discriminación contra las mujeres y promover la igualdad de género.

La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer estableció los principios fundamentales para abordar la discriminación de género y promover la igualdad de derechos para las mujeres. En ella, se enumeran las acciones que deben tomarse a nivel nacional e internacional para garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las mujeres. Algunos de los puntos clave que se abordan en la declaración incluyen:

Derechos civiles y políticos. Se enfatiza la igualdad de derechos y oportunidades en el ámbito político y en la participación en la vida pública. Se destaca la importancia de la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones políticas.

Derechos económicos, sociales y culturales. Se hace hincapié en la igualdad de oportunidades en el empleo, la educación, la salud y otros aspectos de la vida económica, social y cultural. Se insta a los Estados a tomar medidas

para eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Eliminación de la violencia y la explotación. Se aborda la necesidad de prevenir y eliminar la violencia de género, incluyendo la violencia doméstica, el acoso sexual y la trata de personas. También se destaca la importancia de proteger y apoyar a las víctimas de violencia.

Igualdad en el matrimonio y la familia. Se resalta la importancia de garantizar la igualdad de derechos y responsabilidades en el matrimonio y la familia, así como la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito familiar. (Unidas, 1948).

Es importante tener en cuenta que la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer no es un tratado vinculante como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Sin embargo, ha desempeñado un papel importante en la promoción de los derechos de las mujeres y ha sentado las bases para la adopción de tratados y normas internacionales más específicas en esta área:

Artículo 1.- La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Artículo 2.- Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer, en particular:

a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;

b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados relativos a la eliminación de la discriminación en contra de la mujer se aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible.

Artículo 3.- Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.

Artículo 4.- Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna:

a) El derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para formar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas;

b) El derecho a votar en todos los referéndums públicos;

c) El derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas. (Pág. 5). (OEA, Comisión Interamericana de Mujeres, 1928).

Finalmente, cabe mencionar la Convención Americana sobre Derechos Humanos (OEA, 1978), también conocida como el Pacto de San José de Costa Rica. Esta convención fue suscrita en la ciudad de San José, Costa Rica, en el año 1969 y entró en vigor el 18 de julio de 1978. Reconocida como uno de los pilares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, establece que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades de toda persona bajo su jurisdicción, garantizando su ejercicio sin discriminación. Para lograrlo, se requiere la adopción de medidas legislativas u otras apropiadas, en consonancia con la Carta de la Organización de los Estados Americanos. La Convención establece dos

órganos para su cumplimiento: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

El 18 de diciembre de 1979, en Nueva York, Estados Unidos, se celebró la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Desde esa fecha, este tratado internacional se considera la carta fundamental de los derechos de la mujer, entrando en vigor en 1981 en México (ONU, 1981). La CEDAW es un documento esencial en la promoción de políticas públicas y acciones afirmativas en pro de la igualdad de género y la igualdad sustantiva. En este contexto, la CEDAW enfatiza la importancia de la participación de la mujer en todas las esferas en igualdad de condiciones que los hombres, para contribuir al desarrollo tanto de las naciones como del mundo en su conjunto. En el artículo 1 de esta Convención, se estipula:

[...] la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera. (ONU, pág. 2).

La norma internacional para la equidad entre hombre y mujeres entró en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en 1979 y fue ratificada por el Estado Mexicano en 1981. En ella se afirma la importancia de la participación de la mujer. El documento destacó porque demuestra el compromiso que tiene México para poder cumplir con los acuerdos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), considerado un instrumento que describe principalmente la responsabilidad de los países que son parte, con el

fin de garantizar los derechos de las mujeres; el cual se encuentra especificado en el art. 3, el cual especifica:

Los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. (CEDAW, pág.2).

Cuando se celebró la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Copenhague en 1980, se identificaron tres esferas para la igualdad, el desarrollo y la paz:

1. Igualdad de acceso a la educación
2. La igualdad de acceso a las oportunidades de empleo
3. La igualdad de acceso a servicios de salud adecuados

Como lo refiere el informe final (ONU Mujer, 2022):

[...] la evaluación de los progresos logrados durante los últimos cinco años indica que la mayoría de los gobiernos ha aceptado formalmente la integración de la mujer en el desarrollo como un objetivo de planificación deseable. Muchos países han realizado esfuerzos importantes, emprendido una serie de actividades y medidas y mecanismos institucionales y administrativos establecidos para integrar a la mujer en el desarrollo. (Pág. 9).

Con relación a la Tercera Conferencia Mundial (ONU, 2022), realizada en el año de 1985, en Nairobi, culminó los Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer,

contando con la aprobación final y se realizaron las Estrategias de Nairobi, basada en tres categorías básicas para medir los avances logrados:

1. Medidas constitucionales y legales
2. Igualdad en la participación social
3. Igualdad en la participación política y la toma de decisiones. (Párr. 4).

En parte, la Comisión asumió el liderazgo de las labores de coordinación y promoción del trabajo del sistema de las Naciones Unidas en los asuntos económicos y sociales para el empoderamiento de la mujer. Por lo que estos esfuerzos lograron identificar y mejorar las cuestiones de género a la categoría de temas transversales, dejando de ser asuntos independientes.

Durante este periodo también se pudo identificar el problema de la violencia contra las mujeres y a su vez figuraron como primer plano de los debates internacionales. Esos esfuerzos se cristalizaron en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993.

Para 1994, la Comisión de Derechos Humanos nombró una relatora especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, con el mandato de investigar e informar sobre todos los aspectos de la violencia contra las mujeres.

6 años después, se realizó una reunión extraordinaria en Nueva York, para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, para tomar las siguientes medidas y asignar un área específica para el seguimiento de las mujeres:

1. *Medidas e iniciativas destinadas a superar los obstáculos y a lograr la aplicación plena y acelerada de la Plataforma de Acción de Beijing.*

2. *Medidas que han de adoptar en el plano nacional. Los gobiernos, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales y otras entidades de la sociedad civil.*
3. *Medidas que deben tomar en el plano internacional el sistema de las Naciones Unidas y las organizaciones internacionales y regionales.*
4. *Medidas que deben tomar en los planos nacional e internacional los gobiernos, las organizaciones regionales e internacionales, incluso el sistema de las Naciones Unidas, y las instituciones financieras internacionales y otras entidades. (Párr. 7).*

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing, China, fue la más importante porque marcó el punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Incorporó la palabra género de manera formal a las Naciones Unidas y principalmente se contiene la problemática de las mujeres. En esa conferencia se determinó trabajar 12 puntos esenciales:

1. La mujer y la pobreza.
2. Educación y capacitación de la mujer
3. La mujer y la salud
4. La violencia contra la mujer
5. La mujer y los conflictos armados
6. La mujer y la economía
7. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
8. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
9. Los derechos humanos de la mujer
10. La mujer y los medios de difusión
11. La mujer y el medio ambiente
12. Sociedad más justa e igualitaria

Por su parte la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Para) (1995), en el art. 4º hace mención:

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

[...] j) *El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.* (Pág. 82).

Lo anterior descrito y relacionado con la ausencia al acceso de las funciones y participación, no solo ocurre en México, pasa en los diferentes países de América Latina, como ejemplo tenemos un estudio de caso dominicano, publicado con el nombre de Mujeres con Uniformes, la feminización de las Fuerzas Armadas de Lilian Bobea (2007), donde se analiza el caso de República Dominicana; las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones con respecto a los hombres, principalmente en las instituciones marcadas por una tradición sexista, como las militares, siendo instituciones verticalistas y autoritarias. En el estudio se demostró que las pocas mujeres, que logran ascender en la carrera militar, no logran posiciones de mando y dirección, pese a contar con el rango adecuado, siendo la feminización militar un cambio genuino para dejar a tras la diferencia de género y demostrar el avance de procesos reales de modernización y democratización.

Desde entonces, se han celebrado varias conferencias internacionales adicionales, como la Conferencia de Copenhague en 1980, la Conferencia de Nairobi en 1985, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995 y la Conferencia de Beijing en 2000. Estas conferencias han contribuido a la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en todo el mundo. Han sido espacios para el intercambio de ideas, el establecimiento de metas y la

adopción de medidas concretas para abordar las desigualdades de género en diferentes áreas, como la educación, el empleo, la salud, la participación política y la violencia de género.

La creación de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, conocida como ONU Mujeres, es un reflejo del compromiso continuo de las Naciones Unidas en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. ONU Mujeres desempeña un papel importante en la coordinación y promoción de las acciones afirmativas para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de la sociedad.

ONU Mujeres tiene como objetivo principal promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todas las áreas de la sociedad, incluyendo la participación política, económica, social y cultural. La entidad trabaja para eliminar la discriminación de género, promover el acceso equitativo a los recursos y oportunidades, y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las mujeres y las niñas. Entre las funciones de ONU Mujeres se encuentran la promoción de normas internacionales sobre igualdad de género, la cooperación con los Estados miembros para implementar políticas y programas en este ámbito, y la coordinación de acciones con otras entidades de las Naciones Unidas y organizaciones internacionales.

ONU Mujeres también juega un papel importante en la promoción de acciones afirmativas para lograr la igualdad de género. Las acciones afirmativas son medidas temporales y específicas que se toman para abordar desigualdades históricas y promover la inclusión de grupos que han sido marginados o discriminados, como las mujeres. Estas medidas pueden incluir políticas de cuotas en la representación política, programas de capacitación y empoderamiento económico, y el fortalecimiento de los marcos legales y normativos para proteger los derechos de las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer señala en el art. 11, inciso b que “El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo” (Pág. 4). Esa invisibilización de las mujeres policías en la SSC CDMX y esta discriminación o exclusión en los cargos de mando como una falta de derecho de las mujeres policías, en las investigaciones de la Dra. Olivia Tena (2017), socióloga y psicóloga mexicana ha realizado estudios teóricos y metodológicos en género y feminismos expone; “Las mujeres en las corporaciones policiales son un espejo de la condición de las mujeres en la sociedad que todas habitamos” (Pág. 12). Automáticamente me visualicé en ese espejo, haciendo un recorrido de los 14 cargos de mando durante los 26 años de experiencia, teniendo oportunidades de crecimiento, iniciando desde una Jefatura departamental para ir obteniendo cargo de forma escalonada hasta una Dirección Ejecutiva, siendo una de las pocas mujeres en poder lograrlo ¿pero por qué no todas lo han logrado?, esto se llega a dar por el tipo de relaciones de poder y las dimensiones del empoderamiento abordadas en el marco teórico.

3.2. Marco normativo nacional en materia de derechos humanos de las mujeres

El análisis que realizaremos en relación con el marco legal nacional se centra en la referencia a los acuerdos, convenios y leyes existentes que no han sido aplicados dentro de la SSC CDMX, así como en el tipo de acciones afirmativas necesarias para lograr una igualdad en los cargos de mando con enfoque en la igualdad sustantiva.

En México, se han implementado acciones afirmativas con el propósito de promover la igualdad sustantiva de las mujeres en puestos y roles de liderazgo. Estas medidas tienen como objetivo abordar las desigualdades históricas y fomentar la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en diversos ámbitos.

Dentro del marco jurídico mexicano, se encuentran disposiciones y leyes que respaldan y promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Estas bases se fundamentan principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Algunos ejemplos relevantes son:

1. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006): tiene como propósito promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Establece la obligación de las autoridades de implementar políticas y programas para prevenir y eliminar la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades.

2. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007): reconoce y aborda la violencia de género en todas sus formas, incluyendo la violencia política contra las mujeres. Establece medidas para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, promoviendo así un entorno seguro para la participación de las mujeres en la vida política y pública.

3. Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (2014): establece disposiciones para promover la igualdad de género en los procesos electorales. Incluye medidas como cuotas de género en las listas de candidatos y la obligación de los partidos políticos de fomentar la participación política de las mujeres.

Además de estas leyes, se han implementado mecanismos específicos para fomentar la igualdad sustantiva en la participación de las mujeres en puestos de liderazgo. Por ejemplo, en el ámbito político, se han introducido cuotas de género en las candidaturas y se han establecido instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y los Institutos de las Mujeres a nivel estatal. Estos organismos tienen como objetivo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones.

Sin embargo, es importante reconocer que aún existen desafíos para lograr una igualdad sustantiva en la participación de las mujeres en cargos de liderazgo en México. Se requiere un trabajo continuo para eliminar estereotipos de género, combatir la discriminación y promover un cambio cultural que valore y reconozca el aporte de las mujeres en todas las esferas de la sociedad. Las acciones afirmativas y el fortalecimiento de las políticas y mecanismos existentes son herramientas fundamentales para avanzar en este objetivo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estipula en el artículo 2º, apartado A, fracción III, se dispone que las mujeres y hombres indígenas disfrutarán y ejercerán su derecho a votar y ser votados en condiciones de igualdad, y acceder y desempeñar los cargos públicos y de elección popular. (Congreso).

Asimismo, en el artículo 3º de la Carta Magna, se establece que el personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, deberá acceder través de procesos de selección a los que concurren los aspirantes en igualdad de condiciones y establecidos en la ley. (Congreso).

Como contexto, es necesario mencionar que, en nuestro país, existen diversas disposiciones legales e incluso constitucionales, en donde se garantiza el empoderamiento de las mujeres para el acceso a los cargos públicos en las instituciones gubernamentales. En este sentido es importante señalar que el 6 de junio del 2019 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, la reforma a diversos artículos de la Constitución Política, en materia de paridad de género (2014). Por otro lado, resulta necesario mencionar brevemente las disposiciones constitucionales que establecen el acceso a cargos directivos para las mujeres.

Se habla de los derechos de las mujeres y se reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de esta ciudad, para promover la igualdad sustantiva y la paridad de género. Y hace nuevamente la referencia que son las autoridades las que adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y

permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

Por otra parte, el artículo 123, apartado B, fracción VIII, establece que los trabajadores tienen derecho a ascensos basados en conocimientos, aptitudes y antigüedad, en igualdad de condiciones, con prioridad para aquellos que sean la única fuente de ingreso familiar, sin importar el género del trabajador.

En cuanto a los nombramientos de las personas a cargo de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y Local, así como en los organismos autónomos, el artículo 41 constitucional establece el principio de paridad de género. Asimismo, la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 11º apartado B, dispone que las autoridades de la Ciudad deben adoptar las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de los habitantes, eliminando progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos de los grupos de atención prioritaria y logrando su inclusión efectiva en la sociedad.

Una de las primeras leyes relacionadas con la igualdad de género es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada en 2006. En su artículo 5, fracción V, define la igualdad sustantiva como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (Pág. 2). Alude al ejercicio pleno y universal de los derechos humanos, en congruencia con los derechos asentados en las normas jurídicas (2014).

La igualdad sustantiva busca garantizar que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la vida, incluyendo el acceso a la educación, el empleo, la participación política, la toma de decisiones y el disfrute de los derechos fundamentales. Esto implica superar las desigualdades

estructurales y los estereotipos de género que pueden limitar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece los principios rectores y las obligaciones de las autoridades para promover la igualdad, prevenir la discriminación y garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos. En el art. 2 se expresa que "... son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". (Pág. 1).

Otro de los artículos relevantes de esta misma ley son la descripción de los conceptos, en el art. 5 que señala que para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

II. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;

III. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;

IV. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar;

V. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

VI. Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

VII. Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (Pág.2).

Es fundamental que las normas jurídicas y los marcos legales promuevan y protejan la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y que se adopten medidas concretas para eliminar cualquier forma de discriminación de género y promover el empoderamiento de las mujeres. Esto contribuye a construir una sociedad más justa e inclusiva en la que se respeten y valoren los derechos de todas las personas, sin importar su género.

El artículo 9 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es claro al señalar las relaciones que deben de tomar las autoridades e instituciones:

...la Federación, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de:

I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad;

II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional;

III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema;

IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia nacional, y

V.- Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, deportiva, cultural y civil. (Pág. 3).

Es claro que se busca una política pública encaminada a la igualdad en cargos de estructura en la policía de la Ciudad de México, tanto en el ámbito público y privado. Fundado en la igualdad, que significa dejar de excluir en tipo de discriminación en cualquier área de la vida y la no discriminación que es cualquier diferencia hecha por razones de género, que limita disfrutar de una igualdad sustantiva.

En el art. 14 de esta ley general, se expresa la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres que se deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludable, social y cultural, siendo el Ejecutivo Federal quien lo considere, respetando ciertos lineamientos:

- I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; económico, político, saludable, social y cultural;*
- II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad y la paridad entre mujeres y hombres;*
- III. Fomentar la participación y representación política paritaria entre mujeres y hombres;*
- IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;*
- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil;*
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;*
- VII. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres;*
- VIII. El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres;*
- IX. La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales;*
- X. En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres;*
- XI. Incluir en la formulación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y programas de salud, los mecanismos para dar atención a las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud;*

XII. Promover que, en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente;

XIII. Fomentar el desarrollo, participación y reconocimiento de las mujeres en las diferentes disciplinas deportivas, así como en la vida deportiva, y

XIV. Fomentar el desarrollo, participación y reconocimiento de las mujeres en la ciencia y la tecnología, así como el desarrollo de investigadoras profesionales.

Por último, en el art. 34 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, se describe que son las autoridades correspondientes las que deberán de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;

II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones

relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;

V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;

VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;

VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;

X Bis. Diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres;

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento.

b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.

c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal.

d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y

XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

Existen organismos e instituciones que han estado trabajando en esta igualdad sustantiva, como la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, que en su art. 55, estipula que en la formación de la Unidad de Capacitación y Formación Permanente de los integrantes de los servicios parlamentario y administrativo y financiero de la Cámara de Diputados es el encargado de la formación, actualización y especialización de los candidatos a ingresar y de los funcionarios de carrera en ambas ramas, de conformidad con el Estatuto respectivo y la Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con el Estatuto respectivo y con las siguientes funciones:

a) Proponer acciones orientadas a la igualdad sustantiva en la Cámara de Diputados;

b) Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en la Cámara de Diputados;

c) Proponer ante las instancias competentes políticas laborales orientadas a la igualdad sustantiva, sin menoscabo de los principios de imparcialidad, objetividad, productividad, imparcialidad, disposición y compromiso institucional;

d) Colaborar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la elaboración de publicaciones y contenidos editoriales que consoliden el proceso de institucionalización e implementación de la perspectiva de género;

e) Contribuir en la formación y especialización del personal de todos los niveles en materia de perspectiva de género e igualdad sustantiva, y

f) Coadyuvar con el centro de estudios para el logro de la igualdad de género en la producción y sistematización de información con perspectiva de género.

El Instituto Nacional de las Mujeres destaca el significado de la igualdad sustantiva, "...que alude al ejercicio pleno y universal de los derechos humanos, en congruencia con los derechos asentados en las normas jurídicas" (INMUJERES, 2022). INMUJERES desempeña un papel importante en la promoción de la igualdad sustantiva en México a través de diversas acciones, como la promoción de políticas de igualdad de género, la generación de información y datos sobre la situación de las mujeres, la capacitación y sensibilización en temas de género, y la coordinación con otros actores y organismos para impulsar la igualdad de género.

INMUJERES define la igualdad sustantiva como el ejercicio pleno y universal de los derechos humanos, en congruencia con las normas jurídicas. Esta definición destaca la importancia de avanzar más allá de la igualdad formal y trabajar para eliminar las desigualdades y barreras que afectan a las mujeres, garantizando su participación plena y equitativa en todos los ámbitos de la sociedad.

La propia Ley Federal del Trabajo en su Artículo 2° dice que las normas del trabajo deben de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, propiciando un trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Entendiéndose por trabajo digno o decente:

[...] aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Hace mención que el trabajo digno o decente se manifiesta en el respeto irrestricto a los derechos y la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, siendo necesario la inclusión de la igualdad sustantiva mediante la eliminación de la discriminación contra las mujeres que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres: y en el art. 56 indica que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres:

[...] en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

Para explicar las diferentes clases de violencia que aún sufren las mujeres, no solo en su vida diaria, sino también en el ámbito laboral, existe la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, cuyo objetivo es “el de establecer coordinación entre la Federación, las entidades Federativas y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”. (Pág. 1).

Aunado a que se basa en principios y modalidades con la finalidad de garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático, establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo los siguientes:

1. Igualdad jurídica entre la mujer y el hombre
2. Respeto a la dignidad humana de las mujeres
3. La no discriminación y
4. La libertad de las mujeres.

Nuevamente nos encontramos ante una ley que permite la participación de la mujer en las esferas laborales que seleccione. Y es relevante identificar el tipo de violencias que se identifican en esta ley;

Violencia psicológica: cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede constituir en; negligencia, abandono, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, desamor, infidelidad, rechazo, comparaciones destructivas y amenazas, lo cual lleva a la víctima a la depresión, aislamiento, devaluación de la autoestima y hasta el suicidio.

Violencia física: cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma que pueda provocar o no, lesiones externas y/o internas.

Violencia patrimonial: acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima, manifestada en: transformación, destrucción, sustracción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores y derechos patrimoniales destinados a satisfacer sus necesidades.

Violencia económica: se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de las percepciones económicas de la víctima, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia sexual: acto que degrada o daña el cuerpo y/o sexualidad de la víctima, y que por tanto atenta contra su integridad física.

Para el tema de investigación, en el artículo 20 bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la ley determina que la violencia política contra las mujeres en razón de género:

[...] es toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo. (Pág. 8).

Esta ley reconoce que las acciones u omisiones basadas en elementos de género pueden afectar desproporcionadamente a las mujeres o tener un impacto diferenciado en ellas. Según la ley, las acciones u omisiones que se basan en elementos de género son aquellas que se dirigen a una mujer por su condición de

mujer y pueden tener un impacto negativo en su vida. Estas acciones pueden manifestarse en diferentes formas de violencia reconocidas en la ley, como la violencia física, psicológica, sexual, económica o patrimonial.

Es importante destacar que la ley reconoce que estas acciones pueden ser perpetradas por diferentes actores, incluyendo agentes estatales, superiores jerárquicos, colegas de trabajo, líderes políticos y partidarios, representantes de medios de comunicación, particulares o grupos de personas.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia tiene como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en México. Establece mecanismos de protección y apoyo a las mujeres que son víctimas de violencia de género, así como la obligación de las autoridades y los diversos sectores de la sociedad de trabajar en la prevención y erradicación de esta problemática.

En resumen, la ley reconoce que las acciones u omisiones basadas en elementos de género pueden tener un impacto negativo en la vida de las mujeres y establece medidas para prevenir y sancionar la violencia de género en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, político, mediático y social.

3.2.1 Perspectiva de género como acción afirmativa

La perspectiva de género es un enfoque que reconoce y analiza las diferencias sociales, biológicas y psicológicas entre mujeres, hombres y personas intersexuales. Su objetivo principal es promover la equidad de género, identificar y cuestionar la discriminación, desigualdad y exclusión que enfrentan las mujeres, y eliminar los roles sociales asignados en función del sexo, los estereotipos sociales y la violencia basada en el género.

La perspectiva de género busca comprender cómo las construcciones sociales y culturales influyen en las experiencias y oportunidades de las personas en función de su género. Reconoce que la desigualdad de género es un problema arraigado en las estructuras y normas sociales, y busca transformar esas estructuras para lograr una sociedad más igualitaria.

La aplicación de la perspectiva de género implica analizar las políticas, programas y prácticas desde una mirada crítica que considere las desigualdades y las necesidades específicas de mujeres, hombres y personas intersexuales. Esto implica no solo reconocer las diferencias, sino también cuestionar y desafiar los estereotipos de género, los patrones de discriminación y la violencia basada en el género.

Es importante destacar que la perspectiva de género no busca justificar las desigualdades o discriminaciones basadas en diferencias biológicas entre mujeres y hombres, sino analizar cómo esas diferencias se utilizan para perpetuar la desigualdad y la discriminación. Al reconocer y cuestionar estas dinámicas, se busca promover la equidad de género y garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y derechos, independientemente de su género.

En resumen, la perspectiva de género es un enfoque que busca promover la equidad de género, cuestionar las desigualdades y estereotipos de género, y

eliminar la discriminación y la violencia basada en el género. Su objetivo es construir una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas, reconociendo y valorando las diferencias y necesidades específicas de mujeres, hombres y personas intersexuales.

Al realizar y buscar esos mecanismos que implican cambios estructurales y la construcción de nuevos paradigmas en las instancias operadoras del Nuevo Sistema de Justicia Penal, debe superarse esas actitudes de descrédito del dicho de la mujer, la insensibilidad y la falta de atención e intervención oportuna, lo cual crea condiciones propicias para la revictimización de la mujer, haciendo la violencia cíclica y sumiendo a la víctima en el abandono y la desconfianza.

Las instituciones realizan las acciones afirmativas, que son las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres, enfoque basado en el precepto de que en la atención de una víctima el personal policial debe no solo reconocer y analizar los daños y lesiones que le ocasionan las situaciones de conflicto y de violencia, sino también prevenir y estar atentos para no incrementar, con sus propias acciones, esos efectos y sí, en cambio, tratar de reducirlos que busca el gobierno es la de mejorar la actuación policial , por eso la creación de protocolos como el de detenciones y el de violencia de genero. Esto se puede lograr con la implementación de protocolos como práctica regular y permanente del actuar de los cuerpos policiales.

La Secretaría de las Mujeres es un organismo creado en 2019 en la Ciudad de México. En su guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las actividades institucionales, señala que (INMUJERES, Guia de la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a traves de las actividades Institucionales , 2017) “La transversalidad de la perspectiva de género es un método de gestión para promover la igualdad de oportunidades y de

trato entre mujeres y hombres, transformando las estructuras y lograr la igualdad sustantiva entre ambos sexos.”

La transversalidad de género ha sido definida como "La integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas del Estado, con miras a promover y velar por la igualdad entre mujeres y hombres" (OCDE 1997).

Las mujeres aún nos enfrentamos con formas adicionales de discriminación y de diferentes tipos de violencia, ocasionadas por factores de edad, origen étnico, nacionalidad, religión, estado de salud, estado civil, educación, discapacidad y condición socioeconómica, es importante tener en cuenta esas formas de discriminación relacionados en los cargos de estructura, aunque conforme las siguientes leyes que mencionaremos no se ha logrado esa igualdad sustantiva.

En el Plan Nacional de Desarrollo periodo 1995-2000, se incorporó por primera vez por parte del Ejecutivo Federal la problemática general de las mujeres y en el Legislativo Federal se crea la Comisión de Equidad y Género del Congreso de la Unión en 1997, para cumplir con lo antecedido en las conferencias y que la participación de la mujer se visibilizara en espacios de toma de decisiones para integrarla en desarrollo y poder transformar la cultura política masculina basada en el poder, colocando a la mujer en un lugar de subordinación. Esa importancia basada en la representación de los espacios de toma de decisión se dio de forma específica en el ámbito legislativo para empoderar el papel de la mujer.

Las palabras denotar, distinción y restricción se encuentran tres de las dimensiones de la falta de empoderamiento de la mujer policía en la Institución, y no ha sido por falta de políticas públicas, sino por la continuidad que se le dan a ciertos programas o modificaciones estructurales para la selección de cargos de estructura en la SSC CDMX. Por ejemplo, en 2010, cuando se forma el Estado Mayor Policial en la administración del Dr. Manuel Mondragón y Kalb, una de sus

principales funciones como lo señala el Manual de Organización de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal y los procedimientos dictaminados y registrados conforme al registro MA-11001-18/08 de fecha 28 de abril del 2010, en el Capítulo IV de las Atribuciones Genéricas y específicas de los Subsecretarios, del Oficial Mayor y del Jefe del Estado Mayor (D. F. S. D., 2010):

XII. Supervisar en el ámbito de su competencia que se cumplan los requisitos y procedimientos establecidos por el Sistema de Carrera Policial;

XIII. Proponer al Secretario el nombramiento de los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores adscritos a sus respectivas unidades. (Pág. 77).

En ese momento, se percibía una oportunidad de más mujeres para ocupar cargos de mando, llegando conforme datos estadísticos de control a un total de 35% de cargos de mando ocupados en la SOP por mujeres.

3.2.2 Igualdad sustantiva como acción afirmativa

Para iniciar con este apartado, identificaremos los significados de la igualdad sustantiva y posterior destacar las diferentes acciones afirmativas realizadas para poder lograr una igualdad sustantiva en México.

Uno de los primeros documentos en los que se ha incluido el significado de la Igualdad sustantiva en México es la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, en el art. 5:

V. Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales; (Pág. 2).

También la guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las Actividades Institucionales, realizado por INMUJERES (2017), cuyo concepto hace referencia identificándola mediante la transversalidad de la perspectiva de género, esta transversalidad es “un método de gestión para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, transformando las estructuras y lograr la igualdad sustantiva entre ambos sexos” (INMUJERES, 2017, pág. 1).

La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) lo define como: "La integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas del Estado, con miras a promover y velar por la igualdad entre mujeres y hombres" (OCDE 1997). Traduciendo su aplicación en la toma de decisiones, acciones o programas de política pública para buscar la mejor adecuación o transformación de los procesos de planeación de las autoridades para los hombres y las mujeres:

[...] se haga conciencia del grado de compromiso que estas acciones o medidas tienen respecto a los derechos, necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres. Desde esta visión la transversalidad del género conlleva la adecuación, mejora o transformación de los procesos de planeación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, para tomar en cuenta los efectos ex ante y ex post de las intervenciones públicas, en las condiciones de vida y en la posición de mujeres y hombres. (Pág. 1).

Es esta misma guía que menciona que la igualdad sustantiva es “el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.” (INMUJERES, 2017).

La página del Gobierno de la Ciudad de México (2016), refiere que “la Igualdad sustantiva alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana”.

Existe un referente por parte de ONU Mujeres e INMUJERES en el 2018, realizando un libro sobre los avances denominado Gobernanza para la Igualdad sustantiva en México. Balance de los avances, desafíos y oportunidades del diseño de implementación de la Política Nacional de Igualdad 2013-2018, el informe consta de cinco capítulos, en los cuales se desarrollan temas relevantes como el camino a la Igualdad sustantiva, el marco normativo, la arquitectura para la igualdad, las políticas aplicadas y por último la gobernanza.

El libro hace referencia al inicio de los diez convenios realizados por ONU MUJERES e INMUJERES entre 2012 y 2018, trabajando tres áreas prioritarias; la primera se refiere a la relación a la participación política y liderazgo de las mujeres; la segunda está enfocado a la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres y la última se refiere a la institucionalización de políticas y presupuestos públicos para la igualdad. Cada uno de los convenios está enfocado para avanzar en la alineación de los marcos normativos y las agendas políticas con la CEDAW y coadyuvar los esfuerzos institucionales.

El CEDAW en la recomendación General No. 25 del Comité describe un doble enfoque hacia la igualdad sustantiva basando esas medidas en una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria.

El artículo 3^o conmina a los Estados Parte a adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizar el ejercicio y goce de sus derechos humanos en igualdad de condiciones que los hombres.

Por su parte el artículo 4^o exhorta a los Estados Parte a adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto y de resultados.

La continuidad de la transversalidad de género se ha reforzado en diferentes marcos globales para poder llegar al logro de una igualdad de género, no solo a nivel mundial también en México se busca lograrlo. Como ejemplo:

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (MUJERES, 2014) establece la transversalidad de la perspectiva de género como estrategia para promover y lograr la igualdad entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que incorpora aportes para abordar las brechas y los problemas específicos en 12 áreas críticas para el adelanto de las mujeres.¹⁰

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015) que centraliza los derechos de las mujeres incluyendo un objetivo específico referido a la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas; y al definir una sólida transversalización de la perspectiva de género en las metas e indicadores de los demás Objetivos de Desarrollo Sostenible aunado a la implementación de mecanismos de seguimiento y financiamientos.

Por último, la Recomendación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre la Igualdad de Género en la Vida Pública (2015) reafirma:

[...] la importancia de implementar el enfoque doble para la igualdad, mediante una mejor coordinación entre las entidades públicas, mayores compromisos de todas las áreas de gobierno, y de claros y efectivos mecanismos dentro de las instituciones públicas para traducir las políticas, los programas, los servicios y los presupuestos públicos en beneficios concretos para mujeres y hombres. (Pág. 3).

Tanto la OCDE y la participación del comité de la CEDAW han sido parte fundamental para generar en los Estados, las acciones afirmativas para poder lograr una igualdad sustantiva y en México no ha sido la excepción, se han trabajado procesos para que esa transversalidad de género a través de la igualdad sustantiva

¹⁰ Las doce esferas de especial preocupación establecidas en Beijing son: La mujer y la pobreza; Educación y capacitación de la mujer; La mujer y la salud; La violencia contra la mujer; La mujer y los conflictos armados; La mujer y la economía; La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; Los derechos humanos de la mujer; La mujer y los medios de difusión; La mujer y el medio ambiente; La niña. Naciones Unidas, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y resultados de Beijing (Nueva York, reimpresso por ONU Mujeres: 2014), disponible en: <https://bit.ly/2ER4LJA>

se lleve a cabo mediante diferentes políticas públicas. Y principalmente las identifica el libro de Gobernanza para la Igualdad Sustantiva en México, refiere que para que se lleve se necesita:

1. Orientación. Marcos normativos claros y robustos que la mandaten y conduzcan, y a los cuales se les dé seguimiento.
2. Arquitectura. Instituciones sólidas, con las facultades y capacidades, el compromiso, los recursos y los procesos o mecanismos de coordinación interinstitucional adecuados para impulsarla, aplicarla y vigilar su cumplimiento.
3. Instrumentos. Políticas públicas eficaces que la reflejen a lo largo de todo su ciclo (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación) y que se traduzcan en resultados concretos para la igualdad sustantiva.
4. Herramientas. Lineamientos técnicos y metodológicos para conseguir dicha transversalidad en todos los niveles y sectores de gobierno; información estadística, datos e indicadores de género para informar y sustentar las intervenciones, así como mecanismos de control, vigilancia, transparencia y rendición de cuentas para monitorear el progreso en la materia.

Es relevante destacar que para que se lleven a cabo diferentes marcos normativos en el Estado Mexicano estará compuesto por diversos instrumentos que establecen la ONU MUJERES para los derechos de las mujeres en materia de igualdad, así como las obligaciones de las instituciones públicas para promoverlos, protegerlos, garantizarlos y respetarlos. Estos instrumentos se clasifican en sustantivos, transversales, jurídicos y programáticos.

El primer instrumento es el sustantivo siendo su objetivo principal el de “conducir el quehacer gubernamental para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres.” (Pág. 6); como ejemplo es la Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Los transversales, que sirven de apoyo para transversalizar la perspectiva de género como estrategia para el logro de la igualdad y derivado de su propia naturaleza, los clasifican en:

Jurídicos: Son leyes u otros instrumentos jurídicos que se han aprobado para avanzar hacia la igualdad sustantiva o que transversalizan la perspectiva de género.

Programáticos: Son planes o programas que las instituciones diseñan para cumplir con sus obligaciones establecidas en las leyes o normas para proveer servicios públicos; que es como el Plan Nacional de Desarrollo del 2019-2024.

Es importante reflexionar cómo se han llevado a cabo la aplicación de las denominadas acciones afirmativas que conlleven el logro de una igualdad sustantiva, por ello en el siguiente apartado haremos referencia de las acciones que se han dado en México y de forma específica que tipo de acciones afirmativas se han llevado en la SSS CDMX, en los últimos diez años, principalmente en el empoderamiento de la mujer policía.

3.2.3 Acciones afirmativas realizadas en los últimos 5 años en México

En México, parte de las acciones afirmativas para la mujer, las lleva a cabo principalmente el Instituto Nacional de las Mujeres (2022), el cual fue creado en el año del 2001 y cuyo principal objetivo es la promoción y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, así como garantizar el respeto a los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

INMUJERES define que las acciones afirmativas (2022) “son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos”. También se les denomina “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”. (Pág.8).

En la página de internet <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/> denominada glosario para la igualdad define que son acciones recomendadas para grupos sociales en desventaja y las denomina para las mujeres como obligatorias por la condición de género como un factor limitante al acceso de los recursos económicos, culturales y políticos; dichas acciones afirmativas dependerán de los resultados esperados, no así como una prioridad. Dicha acción se puede suspender cuando se haya resuelto el problema y los mismos resultados son sostenibles.

Algunas de las acciones que se han implementado tienen que ver con acciones especiales como lo son para facilitar el acceso al crédito, a cargos de representación política y a becas especiales para mujeres y niñas. Otros de los programas realizados para poder lograr una igualdad sustantiva tienen que ver con programas como: Mujer y Medio Ambiente; Prevención de la trata de personas: Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género: Fondo pro-equidad: Modelo de equidad de género y campañas como la denominada en este diciembre 2022 "Es tiempo de cambiar, dejemos el machismo. Seamos hombres distintos".

En la misma página de INMUJERES (2022) existe un artículo informativo denominado ¿Qué significa ser mujer en México?, las entrevistas que se realizaron a diferentes mujeres como lo refiere el artículo se visibilizan palabras como miedo, lucha, desigualdad, oportunidades, discriminación, igualdad; es fuerte leer esas palabras, pero es más fuerte saber cómo se siente la mujer en México. Este tipo de campañas o promocionales son los que logran identificar qué tipo de acciones afirmativas son necesarias para poder impulsar a las mujeres en México.

Actualmente cuenta con un presupuesto mayor al anterior \$8,299,647.8 mdp (8.2 billones de pesos), que es un 17% más respecto al Presupuesto de Egresos de la Federación 2022. (Gobierno de México, 2016).

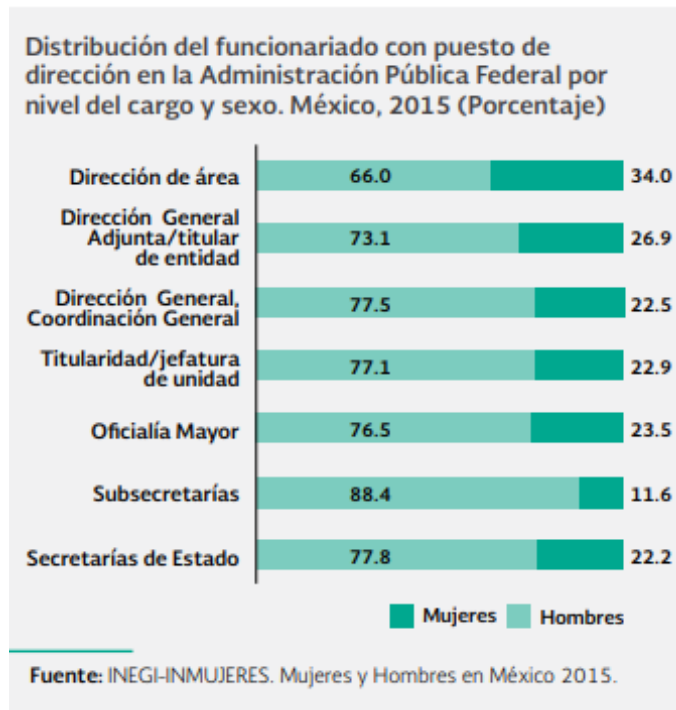
Otra de las funciones importantes de INMUJERES, es actuar como órgano de consulta, capacitación y asesoría de las dependencias y entidades públicas del ámbito federal y local, y de los sectores social y privado. Derivado de ello desarrolla de forma constante cursos y materiales para la capacitación del personal del servicio público y sus últimas cifras refiere que ha capacitado a cerca de cien mil personas ya sea que desempeñe alguna acción, función o política de igualdad de género en la administración pública. Este tipo de información la presenta mediante la página de sitio web, y en uno de los apartados denominados Centro de Documentación, en los que se encuentran los documentos básicos como la Ley de INMUJERES; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, Instrumentos Internacionales, Informes de México a la CEDAW (2022). También adjunta un apartado denominado Consulta en línea de datos que contienen:

- Base de datos bibliográfica con 21,381 registros.
- Cuadernos de trabajo sobre género.
- Colección de publicaciones periódicas.
- Investigaciones y estudios elaborados con presupuesto etiquetado.
- Programa PROEQUIDAD.
- Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
- Catálogo de investigaciones y evaluaciones sobre violencia en contra de las mujeres, en el marco del artículo 48 de la LGAMVLV.
- Concurso de Tesis Sor Juana Inés de la Cruz.
- Aproximaciones básicas a los Estudios de género (Bibliografía comentada)

- La violencia de género en línea contra las mujeres y niñas. (Pág. de internet).

En el boletín No. 8 del año del 2015 con el título “Desigualdad en cifras” (INMUJERES, 2015) con el subtítulo “Las mujeres en puestos de toma de decisión”, en el documento se habla de una desigualdad de cifras en cargos de mando para mujeres, mismo que refiere que en México aún existe la brecha entre mujeres y hombres en cargos de toma de decisión, identificando un obstáculo para el fortalecimiento de la democracia y limita que en las decisiones que se toman desde el Estado esté presente la visión de género. Cifras como la siguiente grafica que aun muestran esa desigualdad en los cargos de estructura en México.

Figura No. 19. Gráfica de puestos de alta Dirección de las mujeres en México.

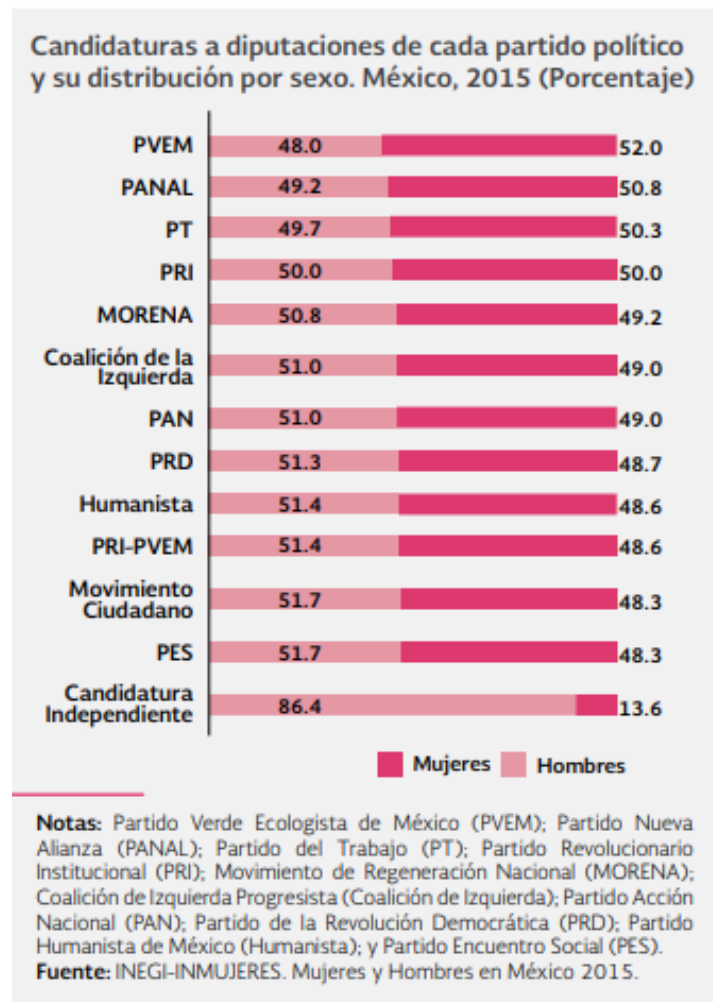


Fuente: INEGI-INMUJERES. Mujeres y Hombres en México 2015

Página INMUJERES,

En este mismo documento hace referencia de que en año del 2014 se elevó a rango Constitucional la obligación de que los partidos políticos pudieran garantizar la paridad de género para el registro de candidaturas a distintos cargos de elección popular. Logrando en el año del 2015 esa paridad en la participación de la mujer, por la obligatoriedad solicitada mediante esa ley, como se muestra en la siguiente gráfica:

Figura No. 20. Candidaturas de mujeres 2015.

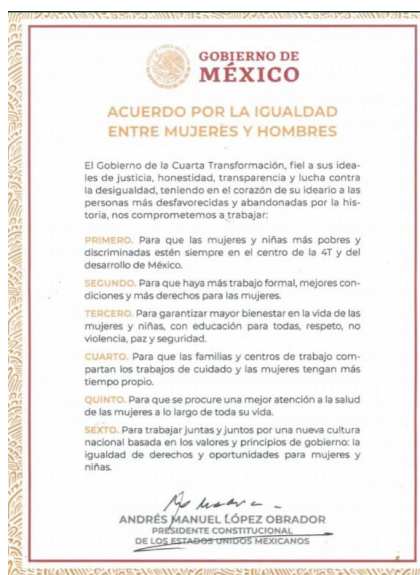


Fuente: INEGI-INMUJERES. Mujeres y Hombres en México 2015
Página INMUJERES.

Una de las acciones afirmativas para lograr la paridad de género es el PROIGUALDAD siendo su objetivo específico el de “Institucionalizar una política transversal con Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los órdenes de gobierno” (Secretaría de Bienestar, 2018) que es una acción de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres enfocado a un avance sustantivo en México para lograr igualdad entre géneros en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural e institucional, y que permita eliminar toda forma de discriminación hacia las mujeres, garantizar la equidad de género en la aplicación de los derechos humanos y lograr la oportunidad de género.

Otro de los acuerdos principales para lograr la igualdad entre mujeres y hombres signado por el Lic. Andrés Manuel López Obrador, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, el cual contiene seis artículos basados en la justicia, honestidad, transparencia y lucha contra la desigualdad de grupos desfavorecidos. En el punto seis refiere trabajar juntas y juntos por una nueva cultura nacional basada en valores y principios de gobierno: la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas.

Figura No. 21. Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres



Otra de las acciones afirmativas relevantes tiene que ver con el trabajo en la forma de comunicación, por ello la elaboración del Manual de Comunicación No Sexista, el cual va encaminado hacia un Lenguaje Incluyente (2015), elaborado por Claudia Guichard Bello, se identifica como editora, docente y feminista, egresada de la Licenciatura en Lingüística de la Universidad de Puebla, el manual fue publicado por INMUJERES (2015), está basado en la forma de comunicación que se da en el lenguaje, ya que asemeja asimetrías, las desigualdades y las brechas entre mujeres y hombres que aún continúan incidiendo en juicios, valores y prejuicios en sociedades aun patriarcales y como lo menciona la propia autora, establecido en sociedades donde aún existe un tipo de lenguaje plagado de androcentrismo ¹¹ manifestándose de forma constante en el uso del masculino de forma general. Refiere que el lenguaje también se observa en diferentes ámbitos como el sexismo:

El sexismo se observa en el uso diferenciado en los tratamientos, en los usos de cortesía, en la enorme cantidad de formas peyorativas que existen para nombrar a las mujeres, en las designaciones asimétricas, los vacíos léxicos, las figuras retóricas, el orden de aparición de las palabras y en la referencia a las mujeres como categoría aparte, subordinada o dependiente en las ciencias, la historia y las artes, en las leyes y las religiones; en lo privado y lo público (Pág. 9).

El manual busca contribuir en la reproducción de estructuras de jerarquía de género buscando aportaciones legítimas para la eliminación del sistema patriarcal, eliminar las definiciones de la sociedad que existen en las relaciones de poder definidas como lo es el que tiene el poder, tiene la palabra, aun en un sistema

¹¹ Tendencia a considerar al hombre como centro o protagonista de la historia y la civilización humanas en detrimento de las mujeres, cuya importancia se rebaja o no se tiene en consideración. Diccionario Oxford

patriarcal, mediante el lenguaje sexista y también misógino. Además, el lenguaje lo refiere la autora que:

[...] es considerado un campo de disputa en el que tienen lugar luchas entre quienes quieren acabar con la desigualdad de género y quienes, sostenidos y alentados por las élites patriarcales, saben que el lenguaje es un instrumento de invisibilización e interiorización de las mujeres (Pág. 15).

3.2.4 Aplicación de las leyes y acciones afirmativas en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

El 5 de marzo del 2021, en el ciclo de conferencias virtuales de Seguridad Pública y Ciudadanía, realizada por el Congreso de la Ciudad de México la Diputada Leticia Varela realizó un conversatorio con el tema “*La igualdad de género debe de permear en la Secretaría de Seguridad Ciudadana*”, manifestando que en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC) actualmente se está realizando un proceso de transformación en lo que respecta a la perspectiva de género con la finalidad de erradicar la histórica tendencia discriminatoria hacia las mujeres y también a los sectores de la diversidad sexual al interior de esta corporación policiaca.

Es en esta misma conferencia que la Maestra Marcela Figueroa Franco, Subsecretaria de Desarrollo Policial de la SSCCDMX refirió que se están realizando una serie de propuestas de acciones afirmativas, como lo es la nueva redacción del reglamento interno para la carrera policial con perspectiva de género; la modificación de las nuevas nomenclaturas de grados donde se visibiliza un lenguaje incluyente, como ejemplo antes solo se colocaba la palabra inspector posterior el nombre sin especificar género, ahora ya se puede colocar la palabra inspectora para indicar el género. También explicó que otra de las acciones afirmativas es que en todo proceso de la carrera policial se busca contemplar 30% para la representación femenina incluida la capacitación.

En el último informe que realizó la Maestra Marcela Figueroa, Subsecretaria de Desarrollo Policial, el pasado 26 de agosto del 2022, señaló las nuevas acciones en torno a la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México:

[...] un llamado de atención para mejorar los procesos de formación al interior de la policía; para reforzar en nuestras y nuestros policías las capacidades de actuación en torno al problema de la violencia contra la mujer, para que se conduzcan siempre con respeto a los derechos humanos y desde la perspectiva de género.

Aunque se siguen impulsando diferentes acciones de forma estratégica para poder empoderar a la mujer, aún no se ha podido llegar a una paridad de género; se han realizado acciones como lo es desde la formación inicial para formar parte de la SSC CDMX, se les permite ahora entrar con cabello largo, situación que antes se exigía el corte de cabello tipo casquete corto, lo que se modificó en el reglamento interno. Ahora las mujeres podrán traer el cabello largo, solo deberán de traerlo recogido, independientemente de lo que marca el reglamento, es necesario que el cabello se recoja bien con el denominado chongo, ya que cuando una mujer policía se encuentra en áreas operativas y puede estar en una riña o cualquier acción que requiera operatividad, el cabello suelto puede dar pie a que se atore de algún punto, o la jalen del cabello. Lo mismo ocurre con las uñas largas, aunque el reglamento no lo señala, el hecho de traer uñas largas se convierte en una herramienta para perder control en una detención o bien ser un distractor en contra.

Otras de las acciones implementadas en esta administración, en 2021, fue la Convocatoria para personal policial femenino de la Policía Preventiva interesada en participar en el proceso de selección de Instructoras y/o Docentes en la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, siendo una convocatoria exclusivamente para mujeres policías que tuvieran escolaridad de Nivel medio superior, Superior y/o Posgrado y conocimiento en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Humanidades, Metodología Operativa, Ciencias Físico-Matemáticas y de las

Ingenierías, y áreas como Geografía e Informática. Dicha convocatoria fue para 100 mujeres policías, de las cuales se integran a la plantilla de docentes para incrementar la capacitación con temas de derechos humanos y perspectiva de género.

En contraste, ese mismo año, hubo otra convocatoria por parte de la SSC CDMX, ahora para participar y desempeñarse como jefe o jefa de sector. Se anunciaron 10 plazas de director o directora de sector, a diferencia de la anterior, en esta convocatoria se especificó que 8 plazas era para hombres y solamente 2 para mujeres. En la referida convocatoria participaron mujeres policías, en su momento, la que suscribe este texto hizo lo adecuado, aunque tuve que renunciar al proceso de capacitación en virtud de haberse abierto la oportunidad para participar como Candidata a la alcaldía de Azcapotzalco, pero la participación que tuvieron las mujeres policías en los dos bloques también fue mínima la misma selección, dado de que solo había 2 plazas para mujeres. Desafortunadamente por distintas políticas públicas esta convocatoria no dio los resultados esperados. En una realidad, solo se puede acceder a ocupar un cargo directivo de forma directa y selectiva por decisión del mando actual.

Otra de las acciones afirmativas también realizadas por la Subsecretaría de Desarrollo Policial mediante la Universidad de la Policía de la Ciudad de México. fue el “Laboratorio de Culturas Policiales de la Paz desde la Masculinidad” (2022) , donde tuvimos la oportunidad de participar, dicho proyecto fue de intervención participativa y vivencial con docentes de la Universidad de la Policía por 7 meses, en la conclusión de la capacitación la Maestra Marcela Figueroa (2022) hizo notar que: “... el proyecto fue implementado con el objetivo de identificar de manera colectiva aquellas órdenes de masculinidad que derivan en violencias innecesarias y que se reproducen en nuestro espacio educativo y por supuesto en nuestra Institución”. En el taller se pudo identificar cuáles eran los diversos factores que intervienen de forma cotidiana en las denominadas órdenes de masculinidad y estereotipos, principalmente en el ingreso de los futuros hombres y mujeres policías

y de qué forma se puede disminuir las ordenes de masculinidad en el trato hacia los becarios.

En aras de reducir la violencia de género en la misma Universidad de la Policía de la Ciudad de México, se implementó la capacitación impartida por la Secretaría de las Mujeres, desde la formación inicial en la aplicación de materias como Perspectiva de Género, el curso de inducción “Vida Libre de Violencia para Mujeres y Niñas” con un total de mil 982 cadetes, según lo señala la Maestra Marcela Figueroa en su informe de actividades (2022) y la capacitación a más de 10 mil policías en talleres de Atención a Casos de Violencia Contra las Mujeres y Niñas; por último la capacitación para la Canalización de Víctimas; y el curso de Protocolos de Actuación Policial en materia de Perspectiva de Género.

Asimismo, en 2022, se especializaron a 267 policías con el Programa de Fortalecimiento para la Seguridad de Grupos en Situación de Vulnerabilidad, impartido por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y la Capacitación en materia de feminicidio, derechos humanos y acceso a la justicia con perspectiva de género, impartido por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM).

Pero estas no son las únicas acciones implementada en 2021, también se realizaron 1,571 asensos a mujeres policías como parte del reconocimiento a su labor de garantizar la seguridad, paz y justicia de los habitantes en la capital del país, principalmente a las que participaron en manifestaciones feministas.

En el año de 2019 se instauró la Unidad Especializada de Género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana, cuyo objetivo es la de atender los casos de violencia de las mujeres policías. En la actualidad, su participación se encuentra también enfocada a la atención de violencia de las mujeres de la Ciudad de México. En el último informe 2021, realizado por la SSC CDMX, se dio atención a más de 453 carpetas de investigación de forma interna. La participación de las mujeres capacitadas se encuentra actualmente asignadas a sectores para brindar la

atención conforme el Protocolo de Actuación Policial para la Violencia de Género contra las Mujeres en el ámbito familiar autorizado en 2020, en el referido protocolo induce elementos conceptuales, estrategias instrumentales y prácticas que facilitan el abordaje policial ante las situaciones de violencia familiar, para optimizar las respuestas que actualmente brindan a este fenómeno social.

Aunque no existe un registro específico de referencia, basado a mi experiencia y en los datos obtenidos, en la administración de Lic. Marcelo Ebrard Casaubon, se llevó a cabo el incremento de mandos mujeres en la policía, se llegó a ocupar 40 % de cargos; de ello tengo referencias porque en ese momento nos desempeñábamos en el Estado Mayor Policial y se realizaban las evaluaciones y se preparaban las ternas de selección para el Secretario de Seguridad.

Actualmente, la selección se realiza bajo el denominado “criterio de mando” sin que se dé una terna de propuesta, ni se respeten los perfiles para ocupar cargos y esto cambia también dependiendo de las políticas públicas que traiga la nueva administración, por ello la necesidad de actualizar los procedimientos de selección, los perfiles de asignación de grado y la necesidad de que los avances realizados no permitan el retroceso de los logros.

3.2.5 De lo invisible a lo visible. Mujeres policías dentro de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

Antes de desarrollar este tema y de hablar de experiencias propias dentro de la SSC CDMX durante los 26 años de servicio, es importante retomar autores y autoras que han desarrollado temas de la mujer policía y el cómo la perciben en sus actividades, profesionalismo, crecimiento, anhelos, resultados obtenidos, la cultura institucional, la discriminación de género institucional, el acoso sexual, la falta de sororidad, las primeras en llegar, cargos, grados y un sinnúmero de información que se requiere para dar un mejor perfil.

Definitivamente, es crucial retomar y fundamentar el tema de la mujer policía en un marco teórico que abarque diversos enfoques y perspectivas. Algunos autores y autoras que han realizado investigaciones y análisis sobre este tema pueden proporcionar valiosa información y contexto para entender la situación de las mujeres dentro de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México y otras instituciones policiales.

3.2.6 Mujeres en la Policía. Miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral

Se han realizado pocos estudios sobre las mujeres policías, uno de ellos es la tesis de Miguel Díaz Santana (2016), la cual lleva por nombre “La experiencia de las mujeres policías en el espacio masculino de la policía”, ya desde el título se identifica un espacio masculino, la investigación se basa en la experiencia de las mujeres policías en un espacio con características de tipo masculino, con base en los estudios de género y la construcción social que se da “de las diferencias de los cuerpos sexuados como diferencias que otorgan privilegios, espacios y posibilidades de vida de manera dicotómica para lo que se considera dos tipos de personas: hombres y mujeres” (Pág. 10).

Díaz Santana, realiza una pregunta sumamente interesante en el ámbito policial “¿cómo las mujeres manejan su feminidad en un empleo rudo que exige comportamientos socialmente asociados a lo masculino?” (Pág. 10). Parte de su respuesta refiere en forma específica que la policía es “una institución hipermasculinizada que fomenta y alienta el dominio de los hombres y a la que las mujeres solo podrían entrar de manera subordinada siendo la Otra”, utilizando la palabra “Otra”, casi con el mismo significado que le da Simone de Beauvoir en su libro, en el cual se refiere a la mujer como la Otra, en virtud de que en las sociedades de esa época (occidentales), el hombre era el sujeto universal.

Mónica Bermúdez, (2013) en el estudio “El concepto de masculinidades hegemónicas: notas críticas desde la obra de Pierre Bourdieu”, publicado en una revista feminista, identifica que la Policía “es un espacio donde se valora y promueve lo que Connell (2003) denomina masculinidad hegemónica” llevando ese espacio por la forma de ser hombre, el cómo se relaciona dentro de ese espacio y de la forma en que ejerce esa autoridad. Lo cual identifica la forma de ser hombre, llevándolo a identificarse como un sujeto dominante y con autoridad al relacionarse con los demás, y el ejercer esa autoridad valorada socialmente. Connell (2005) expone:

Entonces, las masculinidades hegemónicas pueden ser constructos que no corresponden a las vidas de hombres reales. Aun así, estos modelos expresan, de formas variadas, ideas, fantasías y deseos extendidos. Proveen modelos de relaciones con mujeres y soluciones a problemas de relaciones de género. Más aun, se articulan fácilmente con la constitución práctica de las masculinidades como formas de vivir situaciones cotidianas y situadas. En la medida en que hacen esto contribuyen a la hegemonía en el orden de género de la sociedad en general" (Connell, 2005: 838).

Díaz (2016) entiende que la idea de la masculinidad hegemónica conlleva a presentar las características que puede adoptar el hombre en instituciones de la Policía, como la Policía Auxiliar o la Policía Preventiva. Esta masculinidad hegemónica se puede adaptar, en su especificidad (cualidad específica) y el tipo de comportamiento que se autoriza al momento de ejercer el poder y lo explica:

... un prototipo ideal que ve al hombre como sujeto dominante y autoridad del mundo social. En tanto ideal, la masculinidad hegemónica no se encuentra encarnada en hombres particulares, sino que funciona como un ideal que legitima, en primer lugar, a los hombres sobre las mujeres, y más en particular a cierto tipo de hombres, para ocupar puestos de jerarquía y mando. (Pág. 14).

En el tema que desarrolla Díaz (2016) “Mujeres mando” comenta que las mujeres al llegar a ser mando pueden ser tratadas desde dos aspectos:

... la primera será conocer las razones que hacen que una mujer llegue a un puesto de mando siendo algo tan difícil y poco frecuente en la policía, y la segunda hablar sobre si las mujeres ejercen el mando de alguna manera diferente a los hombres y en este sentido su ascenso en el escalafón puede impactar en la organización y cultura policial. (Pág. 115).

Retomando los dos aspectos analizados por Díaz, en lo que refiere a las razones por las cuales puede llegar una mujer a ocupar un cargo, viene a mi mente la afirmación frecuente de cuando una mujer ocupa cargo, casi de inmediato se dan comentarios del tipo “es la x2 del mando”. También se utilizan preguntas retóricas como “¿Con quién se tuvo que acostar para llegar a ser mando?” Estas expresiones minimizan el trabajo de la mujer, que, si bien por sus conocimientos y esfuerzos puede lograrlo, lo único que hacen es cosificarla, convirtiéndose en un objeto de recompensa para el mando.

Lo segundo importante señalado por el autor se relaciona con la forma en la que la mujer ejerce el mando; ¿lo hará de manera diferente al hombre?, la respuesta sería que sí. En virtud de que una mujer, hago la referencia conforme las encuestas que me realizaron en mis evaluaciones cuando fui mando regional operativo, que somos empáticas a muchas situaciones que vive un o una policía, y esto es porque nos tocó vivirlas y tratamos de comprender mejor el problema, como ejemplo cuando era mando no tenía oportunidad de asistir a los eventos escolares de mi hija, ni de mi hijo, en ese momento la respuesta del mando era “no es necesario que vayas y si no te interesa el trabajo... renuncia”. En ese instante, al ser el único sostén de mi casa, era mi madre la que asistía. Por ello cuando me pedían permiso para ir a un evento escolar y, en ocasiones no solo eran las mujeres, también eran hombres que tenían la custodia, buscaba la forma que, si era el 10 de mayo, en la mañana trabajaran los hombres, las compañeras solteras para que las y los que

asistían al evento trabajaban el siguiente turno de 12 horas, esto antes de que se estipulara que el 10 de mayo se otorgaba el día.

En las entrevistas realizadas por Díaz Santana (2016) a dos directoras de la Policía Auxiliar, al analizar sus anécdotas, se afirma que “sus casos son bastante creíble pues narran anécdotas de logros y situaciones que dan cuenta de su compromiso con la policía”, además, señala que coinciden dos factores en ambas, el primero que tiene que ver con la vocación de servicio y la segunda el de no tener familiares en la policía incluyendo factores que tiene que ver con la conciliación entre la familia y el trabajo.

Otra investigadora que vale la pena mencionar es la Dra. Olivia Tena (2017), quien también ha realizado estudios de la mujer en instituciones policiales, dichas investigaciones con una perspectiva feminista. Su principal investigación la realizó en colaboración de Jahel López Guerrero, en el libro de *Mujeres en la policía. Miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral*, investigación realizada en 2010 en la UNAM. Ellas fueron acompañadas por especialistas en México y otros países. En el libro se aborda el trabajo de la mujer policía en diferentes entornos geográficos y también habla de la mujer policía en diferentes aspectos culturales al comparar su trabajo con diferentes teorías. De cierta forma describe diferentes temas de género, en su objetivo del libro manifiesta que busca la democratización en instituciones policiales y de qué forma se puede modificar el papel dentro de la institución. Divide su obra en dos partes; la primera habla del impacto del empoderamiento y lo titula “El impacto del trabajo en el empoderamiento de las mujeres que laboran en el espacio de la policía: el caso de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF)” y a la segunda la denomina “Las mujeres en la policía en contextos de democratización y reforma institucional”.

Aunque se señala que la obra fue trabajada de forma colectiva, Mauro Vivas (2017), de la Universidad Nacional de Lanús, en la reseña que realiza de la obra de la Dra. Olivia Tena (2017) analiza los aciertos interesantes en los espacios históricamente masculinizados, manifestando que es la propia Institución la que

produce una subjetividad específica con ciertos simbolismos que rebuscan ese privilegio dentro de la institución, como lo son; la fuerza, la lealtad, la complicidad, el prestigio y la notoriedad. Esto lo identifica como una cultura de índole particular y también la forma de poder que se ejercen en ella. Otro análisis que realiza es el orden de género, descrito como un algo particular “levantado a partir del principio simbólico de la virilidad y la razón y el consecuente rechazo de lo que se concibe como la debilidad e irracionalidad de lo femenino” (pág. 286). Y referente al concepto de instituciones le da el significado, describiéndolas como instituciones modernas que “no son neutrales al género, sino que se fundan en principio por pactos patriarcales hechos por los varones, en los que utilizan a las mujeres como objetos transaccionales para pactar su pertenencia al grupo dominante” (p. 210).

En el libro de la Dra. Tena (2017) en lo que se refiere al capitulado “Cuerpo, Jerarquía y Poder: acoso y hostigamiento sexual en mujeres policías habla sobre pasar del acoso sexual al laboral, y cómo se ejerce en desde el poder y la hiperjerarquía, las cuales se ejercen desde el grado o el cargo. Este tipo de prácticas que refiere son las más comunes para también describir que, cuando una mujer logra llegar a algún cargo tuvo que ver o tiene (porque en la mayoría de los casos si existe) con ser reconocida para desempeñar un cargo por el acoso sexual favorecido a algún mando. Pero no en todas las ocasiones, porque existen mujeres policías (me sumo a esa palabra) que lo logran por compromiso, profesionalización, y su trabajo de forma eficiente dentro de la institución. Aunque una de las frases más comunes que aparecen cuando alguna mujer llega a un cargo es “¿con quién se acostó para llegar a ese cargo?” Y lo señalo con razón de causa porque cada vez que ascendía a un cargo, era señalada por andar con un mando. Desgraciadamente no veían las horas extras que me quedaba a trabajar, vivía en la oficina, descuidada a mi familia, prosperaba académicamente, pero todo se resumía en estas palabras para los demás “es que es la x2 del mando”.

Retomando lo analizado por la Dra. Olivia Tena (2017), que del acoso sexual pasa a lo laboral, es cierto. En el área donde me encontraba en la Dirección

Ejecutiva de Seguimiento Operativo, parte de las funciones que debía atender eran las quejas de las compañeras y las de acoso sexual eran continuas. Encima de todo, por no acceder a esas proposiciones, las compañeras eran asignadas al peor servicio que existía en el sector, les cambiaban el horario laboral o simplemente las dejaban solas en el servicio de pie a tierra (dudo que estas presiones coercitivas hayan cambiado en la actualidad). Ese tipo de prácticas, como lo refiere la Dra. Tena (2017), pueden convertirse en delitos graves, pero la mayoría no denuncia para no tener percusiones mayores.

En el capítulo, “Mujeres policía de la Ciudad de México: carga total, de trabajo, acceso al tiempo de disfrute y al de reposición parten de una noción del tiempo como recurso ‘no renovable’, escaso e indicador de desigualdad”, la Dra. Tena (2017) explica la típica frase policial “hay hora de entrada, pero no de salida” y la Dra. Tena lo resume en que la mujer policía tiene muy pocos momentos para planificar los proyectos de vida y los deseos formativos. Y hablar desde este punto de referencia, es hablar de las pocas posibilidades de asistir a estudiar, ya sea en escuelas privadas donde existan clases los sábados o ahora con la nueva modalidad, de forma virtual o el de asistir a la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, porque desgraciadamente lo primero que te dice el mando en caso de solicitar un permiso para estudiar es “primero está el servicio y si no se cubre tendrá consecuencias”.

Es importante abordar este tema con sensibilidad y reconocer que las experiencias de mujeres en diferentes profesiones, incluyendo el ámbito policial, pueden variar significativamente según la cultura organizativa, la sociedad y las políticas gubernamentales. Históricamente, las mujeres han enfrentado desafíos y discriminación en el lugar de trabajo, lo que ha incluido barreras para acceder a la educación y oportunidades profesionales.

En algunas situaciones, es posible que se hayan presentado casos en los que las mujeres hayan sido favorecidas para estudiar o acceder a ciertos puestos

en el ámbito policial, cuando el mando es una mujer, y es comprensible que puedan surgir estrategias para abordar ciertas dificultades.

El concepto abordado en el capítulo "Entre nosotras nos aconsejamos: estrategias de mujeres policía para conciliar la vida laboral", mencionado por la Dra. Tena, parece destacar la importancia del apoyo mutuo entre las mujeres en el ámbito policial para encontrar soluciones a los desafíos que enfrentan. Este tipo de solidaridad y apoyo entre colegas puede ser beneficioso para superar barreras y promover un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo.

La conciliación entre la vida laboral y familiar es una preocupación importante para muchas mujeres en diversos trabajos, y esto también se aplica al ámbito policial. Es fundamental que las instituciones promuevan políticas y prácticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, independientemente del género. Estas políticas pueden incluir horarios flexibles, licencias por maternidad y paternidad, apoyo en el cuidado infantil, entre otros.

Además, es crucial fomentar la igualdad de género en el ámbito policial y garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades para acceder a la educación, el desarrollo profesional y los ascensos, sin importar quién esté al mando. La presencia de mujeres en roles de liderazgo también puede ser un factor positivo para promover la igualdad de género en la institución y ayudar a superar desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el campo.

Aunque también han existido mujeres que se han visto favorecidas para poder estudiar, esto se da principalmente cuando el mando es mujer, y lo que se hacía era cambiarles el turno y que lo cubrieran en ocasiones en áreas administrativas, pero eso depende del criterio del mando que se encuentre al frente, como lo documentó la Dra. Tena en el capítulo mencionado anteriormente. Entre nosotras mismas nos apoyamos y buscamos resolver y no dejar el trabajo tanto de casa como el de la Institución y principalmente realizarlo de una forma correcta para

que no se tengan esas consecuencias de correctivos disciplinarios que perjudiquen la llegada a casa con la familia.

Casi, por último, hay otros dos capítulos igual de importantes del trabajo de la Dra. Tena; el primero es “Las mujeres en las instituciones policiales, reflejo de la democratización de la sociedad”. Ella especifica la importancia de trabajar cuestiones de género lograr una efectiva transversalización de esta perspectiva en las reformas de seguridad pública. En el siguiente apartado hablaremos de esas acciones afirmativas que se han desarrollado en la institución y la forma de aplicación, aunque aún falta mucho para lograrlo es importante seguirlo trabajando, ya sea mediante el seguimiento institucional y que los programas no cambien cada vez que cambie la administración.

El segundo capítulo que me llamó mucho la atención es el que desarrolla con el título “Yo quiero ser una comisaria, una jefa”, aunque la mayoría de las referencias se dan en Buenos Aires, Argentina, explica a partir del análisis las trayectorias de la vida de las mujeres de ese país, principalmente desde dos tipos de pruebas, la primera que tiene que ver con la imagen y la segunda prueba es la conducción. Explica que ambas tienen que ver con la adaptación de las disposiciones que existan con las microprácticas, que en ese país les ha permitido ascender en la escala jerárquica. Aunque en la Policía de la Ciudad de México existieron en el año del 2010 ese tipo de escalas, o se daba una selección por profesionalismo y lo realizaba el área del Estado Mayor Policial, para su selección y promoción. Ahora existen áreas que no trabajan ninguno de los perfiles para ascender y mucho menos para ocupar cargos de estructura.

3.2.7 Perfiles y funciones de los puestos de poder en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

Los perfiles de un puesto son una recopilación de los detalles de las actividades clave en los roles y los requisitos de la persona necesarios para poder realizar

funciones específicas, esto de acuerdo con la publicación en el Diario Oficial de la Federación en su primera edición de fecha 12 de julio del 2010 (Pública S. d., 2010).

También se define que un puesto, es como la unidad impersonal establecida en el Catálogo de Puestos de la Administración Pública y especifica que en un puesto se encuentran tres componentes principales:

- a) Su descripción o contenido, determinado por el conjunto de funciones concretas.
- b) Su perfil o requisitos, determinados por los elementos esenciales para desempeñarlo.
- c) Su valuación, determinada por el valor relativo de los diferentes trabajos para establecer un sistema racional de paga y la importancia del puesto dentro de la organización.

Al identificar los principales componentes, define que el perfil de puesto es el que permite “identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo” (Pág. 1), define que:

[...] de conformidad con el Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, son elementos en el perfil del puesto: Escolaridad y/o Áreas de Conocimiento. - El nivel, grado y/o área de estudios requerido para alcanzar los objetivos específicos del puesto. Experiencia. - Conocimientos y habilidades generados a través del tiempo, considerando entre otros elementos, el orden y duración en los puestos desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas.

3.2.7.1 Perfiles

Conforme al acuerdo 50/2013 con fecha de publicación 30 de julio de 2013, en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, se expide el Catálogo de Perfiles de Puestos de la Policía de Proximidad y de las Unidades de la Policía Metropolitana de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal con el número 1648. Décima séptima época.

El catálogo de puestos está dividido por jerarquías policiales e inicia con el mayor cargo que es el de Subsecretario, de la palabra tal y como aparece derivado de que se ha considerado como masculino, además cada puesto se divide:

1. Datos de identificación del puesto
2. Código de puesto
3. Denominación de puesto
4. Tipo de distintivo
5. Rama de cargo
6. Jerarquización
7. Descripción del puesto
8. Misión del puesto
9. Objetivo del puesto
10. Especificaciones del puesto
 - a. Escolaridad (licenciatura)
 - b. Experiencia laboral
 - c. Otros requerimientos
11. Funciones
12. Competencias laborales
13. Rasgos en la personalidad
 - a. Habilidades y cualidades
 - b. Actitudes
 - c. Valores
14. Aspectos relevantes del puesto

- a. Horario de trabajo
- b. Periodos especiales de trabajo
- c. Condiciones especiales de trabajo

15. Cursos de formación

- a. Aprobar curso de Mandos Medios y Superiores (Pág. 7)

A continuación, se coloca un perfil completo correspondiente al grado de Superintendente (no actualizado al grado de comisario) para poder ejemplificar cada uno de los puntos de los perfiles solicitados, en donde incluye de cierta forma características de estatura, ni tampoco existe un apartado de género.

PERFIL DE PUESTO DEL SEGUNDO SUPERINTENDENTE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

A. CÓDIGO DEL PUESTO PV9P010

B. DENOMINACIÓN DEL PUESTO Segundo Superintendente

C. ÁREA DE ADSCRIPCIÓN Dirección General de la Policía de Proximidad

D. DISTINTIVO



Figura 22. Distintivo de jerarquía de la Policía.

Fuente: MA05 Manual Administrativo (2022).

E. RAMA DE CARGO Prevención y Seguridad Pública

II. JERARQUIZACIÓN Grado del Superior Jerárquico: Primer Superintendente El elemento policial con grado de Segundo Superintendente, reconocerá como sus superiores desde el Primer Superintendente, hasta el Superintendente General. Cargo del Jefe Inmediato Superior: Subsecretario de Operación Policial.

III. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO Es el grado de menor jerarquía dentro de la categoría de los Superintendentes (Director General); su deber es ordenar, coordinar y supervisar las funciones y actividades que realiza el personal de la Policía de Proximidad del Distrito Federal, a su cargo.

IV. MISIÓN DEL PUESTO Ser el servidor público que ordene, coordine y supervise las funciones y actividades de la Policía de Proximidad, que fortalezca el vínculo con la ciudadanía, que preste sus servicios con fidelidad y honor a ésta y realice las acciones operativas con estricto apego a los principios constitucionales para prevenir el delito, salvaguardar la integridad, el patrimonio de las personas, la preservación del orden público y el respeto a los derechos humanos.

V. OBJETIVO DEL PUESTO Ordenar, coordinar y supervisar las funciones y actividades que realiza el personal de la Policía de Proximidad del Distrito Federal para prevenir el delito, salvaguardar la integridad, el patrimonio de las personas, la preservación del orden público y el respeto a los derechos humanos.

VI.ESPECIFICACIONES DEL PUESTO

A. ESCOLARIDAD • Licenciatura con cédula profesional • Cursos administrativos, de alta dirección, de planeación, operativos y especializados

B. EXPERIENCIA LABORAL • Mínima de 27 años en el servicio • Mínimo 3 años en el nivel inmediato inferior o menos por ascenso determinado por el Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal • Profesional especializado en diversas disciplinas • Haber ejercido mando operativo con anterioridad. C. OTROS REQUERIMIENTOS • Edad mínima de 45 años • Ambos sexos • Estatura mínima: de acuerdo a la función que desempeñe • Excelente condición física y de salud • Cumplir los requisitos de ingreso y permanencia • Estar en el rango de edad correspondiente al grado. • En apego a las “Reglas para el establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal” La Comisión Técnica de Selección y Promoción podrá adecuar y definir las equivalencias necesarias que se requieran para cumplimentar o tener por satisfecho algún o algunos de los requisitos solicitados para acceder a un determinado grado, sustituyéndolos por requisitos complementarios o sustitutos, que se refieran a antigüedad en el Servicio, antigüedad en el grado, escolaridad, preparación y formación académica, experiencia en instituciones policiales homólogas, en las Fuerzas Armadas, reconocimiento social y demás atributos personales, académicos, sociales o de otra índole, que se consideren necesarios para ser tomados en cuenta para acceder a un determinado grado en la escala jerárquica de la Carrera Policial.

VII. FUNCIONES

1. *Salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública.*
2. *Prevenir la comisión de delitos, así como proteger la integridad de las personas y sus bienes.*
3. *Cumplir y hacer cumplir cabalmente lo establecido en las Leyes y Reglamentos.*
4. *Cumplir y hacer cumplir las órdenes de la superioridad.*
5. *Analizar, desarrollar y ordenar que los servicios y operativos de vigilancia y protección se cumplan en apego a la normatividad, a los procedimientos sistemáticos de operación policial en el ámbito de su competencia y al respeto a los derechos humanos.*
6. *Ordenar que se lleven a cabo los programas de desarrollo de acciones preventivas y de seguridad pública, así como atención a siniestros y acciones de rescate.*
7. *Analizar, desarrollar y establecer las acciones y apoyos necesarios para que se cumplan los planes generales estratégicos de acciones operativas preventivas.*
8. *Supervisar la ejecución de las acciones operativas de las Unidades de la Policía de Proximidad, previstas en la normatividad y en las que defina el Secretario.*
9. *Evaluar el funcionamiento operativo de las diversas Unidades de la Policía de Proximidad, previstas en la normatividad y en las que defina el Secretario, así como recopilar y transmitir la información generada en el lugar.*
10. *Proponer operativos de seguridad y vigilancia a sus subordinados conforme al área geográfica de atención o servicio, verificando y actualizando permanentemente su situación (Geo-referencia) y en base a la información del COMPSTAT verificar el sitio, áreas, zonas y micro zonas.*
11. *Analizar, desarrollar y establecer con las diferentes instancias del fuero federal y del fuero común las órdenes de operación de los operativos conjuntos en apego a la normatividad, a los procedimientos sistemáticos de operación policial establecidos en el ámbito de su competencia y al respeto a los derechos humanos.*
12. *Utilizar las comunicaciones de acuerdo a los objetivos establecidos en la normatividad (radiotransmisores, centrales de radio y telefonía, los subsistemas de líneas privadas y redes especiales y las actividades de los centros repetidores de la Policía del Distrito Federal)*

13. *Decidir las acciones que se llevan a cabo en las operaciones.*
14. *Supervisar que se atiendan las sugerencias y quejas que reciban los elementos policiales de la ciudadanía.*
15. *Supervisar que se atiendan en tiempo y forma todas las solicitudes o denuncias ciudadanas, que competan a la especialización de la Unidad de Policía Metropolitana Grupo Especial.*
16. *Asistir a las reuniones en donde se analiza el COMPSTAT.*
17. *Ordenar que el personal de las Unidades de la Policía de Proximidad cumpla con los programas de evaluación, actualización y profesionalización del Sistema de Carrera Policial.*
18. *Recabar y enviar al Subsecretario de Operación Policial, el registro estadístico de cada elemento de la Unidad de Policía de Proximidad, sobre las incidencias y las puestas a disposición.*

VIII. COMPETENCIAS LABORALES

- *Conocimientos del Marco Jurídico*
- *Formación Ética*
- *Conocimientos sobre Técnicas Policiales*
- *Conocimientos para la Intervención Policial*
- *Conocimientos sobre Preparación Física*
- *Conocimientos sobre Instrucción y Formaciones*
- *Conocimientos sobre Organización, Equipamiento, Entrenamiento, Operaciones y Formas de Actuación.*
- *Conocimientos de los Procedimientos Sistemáticos de Operación Policial.*
- *Conocimientos sobre el Manejo de Armas de Fuego.*
- *Actividades Técnicas Específicas de acuerdo a la Policía de Proximidad.*
- *Conocimiento sobre el Área Geográfica y Nomenclatura del Distrito Federal.*
- *Conocimientos de Usos y Costumbres de las Áreas Geográficas de las Distintas Delegaciones del Distrito Federal*

IX. RASGOS EN LA PERSONALIDAD

A. HABILIDADES Y CUALIDADES

- *Liderazgo*
- *Trabajo en equipo*
- *Alto sentido del deber*
- *Previsión*
- *Percepción*
- *Persuasión*
- *Iniciativa*
- *Innovación*
- *Creatividad*
- *Eficiencia*
- *Eficacia*
- *Capacidad de priorizar*
- *Capacidad de decisión*
- *Capacidad crítica*
- *Comunicación oral*
- *Comunicación escrita*
- *Manejo del estrés*
- *Manejo de emociones*

B. ACTITUDES

- *Respeto*
- *Responsabilidad*
- *Sentido de Pertenencia*
- *Integridad*

- *Discreción*
- *Vocación de Servicio*

C. VALORES

- *Lealtad*
- *Ética*
- *Honestidad*
- *Valor*
- *Disciplina*

X. ASPECTOS RELEVANTES DEL PUESTO HORARIO DE TRABAJO

El establecido en la normatividad de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.

PERIODOS ESPECIALES DE TRABAJO

Pueden variar de acuerdo a las necesidades del servicio.

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Disponibilidad de viajar, laborar en horarios, lugares o bajo situaciones especiales.

Durante el ejercicio de sus funciones podrán llevarse a cabo acciones que pongan en riesgo su vida.

XI. CURSOS DE FORMACIÓN CORRESPONDIENTES AL GRADO

- *Cursar y aprobar el Curso de Promoción correspondiente*
- *Concluir y aprobar el Curso de Mandos Medios y Superiores correspondiente.*
- *Cumplir con lo que se determina en las "Reglas para el establecimiento de la Carrera Policial de la Policía del Distrito Federal"*

Así se da la descripción de los diferentes perfiles, que inicia desde el mayor grado jerárquico operativo (comisario general), con el puesto de Subsecretario hasta el de policía, con un total de 51 páginas descriptivas. Cabe hacer mención que dentro de estos perfiles se manejan las habilitaciones de grado, conforme el

puesto, pero de forma específica las funciones se encuentran en el Manual Administrativo.

3.2.7.2 Funciones

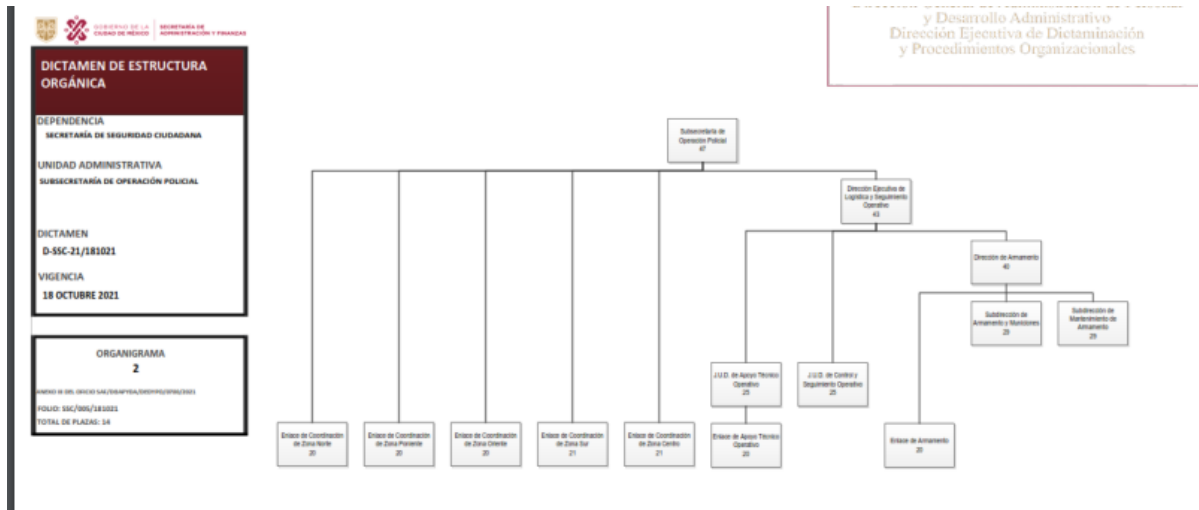
Las funciones de cada uno de los puestos, que integran la SSC CDMX, se encuentran señalados en el Manual Administrativo MA-31/070922-SSC-B423F8D, cuya última actualización se realizó en 2022, en el manual se encuentra la Estructura Orgánica, es decir, el capital humano y las funciones que deben desempeñar los policías, así como sus responsabilidades administrativas de la Ciudad de México. El manual está dividido en dos apartados:

1) Organizacional. Para una comprensión más práctica, al dar lectura nos responderá a la interrogante ¿qué hace?, explica la función o funciones de cada puesto que conforma la estructura orgánica de esta dependencia. El orden de aparición de cada puesto obedece a criterios de jerarquía y/o de subordinación (adscripción), tal como se refleja en el Dictamen de Estructura vigente autorizado por la Dirección Ejecutiva de Dictaminación y Procedimientos Organizacionales, D-SSC-21/181021 vigente a partir del 18 de octubre de 2021.

2) Procedimientos. Para el caso del apartado de procedimientos, nos responderá la pregunta ¿cómo lo hace?, detalla paso a paso cómo un puesto lleva a cabo una función en particular, así como los intervinientes en la misma. (Pág.4).

En el capítulo 2 está a la Subsecretaría de Operación Policial, en las primeras doce hojas se describe las plazas de estructura, para iniciar con el organigrama de las principales áreas de la SOP.

Figura. 23. Dictamen de la estructura orgánica



Fuente. Gobierno de la Ciudad de México (2021).

Luego se explican las funciones específicas de los puestos de Coordinación de Zonas, que son los encargados de funciones operativas de la Ciudad de México. La Ciudad de México se dividió en 5 zonas para una mejor coordinación y funcionalidad a cargo del Subsecretario de Operación Policial, cada una de las Coordinaciones Generales de Zona tiene a su cargo Directores Generales Regionales, adscritos a las 16 alcaldías.

- Coordinación de Zona Norte
- Coordinación de Zona Poniente
- Coordinación de Zona Oriente
- Coordinación de Zona Sur
- Coordinación de Zona Centro

Parte principal de sus funciones son:

1. Coordinar la implementación de los planes, programas operativos y servicios de seguridad y orden públicos en su área de atención;

- II. Planear y diseñar programas operativos especiales ordenados por la persona titular de la Secretaría, con base en la información proporcionada por la Subsecretaría de Inteligencia e Investigación Policial;*
- III. Establecer los enlaces de coordinación y comunicación con las Alcaldías para la prestación de los servicios de seguridad y orden públicos, conforme a las necesidades y características propias de la demarcación territorial;*
- IV. Coordinar las funciones y la operación de sus Direcciones Generales Regionales y Unidades de Protección Ciudadana con el Centro de Control y Comando (C2) de su adscripción del Centro de Comando, Control, Cómputo, Comunicaciones y Contacto Ciudadano de la Ciudad de México (C5);*
- V. Garantizar que las técnicas y tácticas que se implementen en el desarrollo de los dispositivos de seguridad se realicen en apego a los ordenamientos vigentes aplicables y con respeto a los derechos humanos;*
- VI. Determinar las acciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las funciones de seguridad asignadas a las Direcciones Generales Regionales y las Unidades de Protección Ciudadana bajo su mando;*
- VII. Asegurar el estado de fuerza necesario en la implementación de los operativos y servicios de seguridad encomendados;*
- VIII. Asegurar el desarrollo de los procesos de supervisión, investigación y revisión que realice la Dirección General de Asuntos Internos, a efecto de supervisar la actuación policial y verificar el cumplimiento de las obligaciones del personal policial;*
- IX. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones del personal policial a su cargo;*
- X. Vigilar el cumplimiento de las resoluciones de la Comisión de Honor y Justicia respecto del régimen disciplinario al personal policial adscrito y coadyuvar en los procedimientos de la Dirección General de Asuntos Internos;*
- XI. Consolidar los informes de los servicios y dispositivos desarrollados en su área geográfica para orientar la toma de decisiones;*

Cada una de las descripciones que se van realizando tiene que ver con el organigrama con los 464 puestos de estructura.

3.2.8 La perspectiva de género como herramienta para el empoderamiento

Antes de empezar es necesario identificar la diferencia entre sexo y género, en 2016, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres hizo una diferencia en los términos:

El “sexo” se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen al hombre y a la mujer, por ejemplo: las mujeres tienen menstruación, pero los hombres no.

El “género” se refiere a los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones se establecen y se aprenden en la sociedad, son específicos al contexto o tiempo, y pueden cambiar, por ejemplo: el hecho de que las mujeres hagan más tareas del hogar que los hombres. (Párr. 7).

En la actualidad el género es utilizado con base en las ciencias sociales, el primero en utilizar el concepto fue el antropólogo John Money, quien lo propuso en 1955 para describir los comportamientos asignados a los hombres y las mujeres, también el psicólogo Robert Stoller (1968) define la identidad de género, después de realizar estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, que los comportamientos no están asignados socialmente a los hombres y a las mujeres, sino por las vivencias desde el nacimiento, las experiencias, ritos, costumbres atribuidos a cierto género, existen psicólogas como Clara Murquialday (2005) que identifican el género como la construcción psico-social de lo femenino y lo masculino.

Joan Scott (1986) identifica el concepto género basado en cuatro elementos interconectados:

a) Símbolos y mitos que evocan representaciones múltiples y, a menudo, contradictorias –Eva y María, por ejemplo, como símbolos de la mujer en la tradición cristiana occidental–, pero también mitos de luz y oscuridad, de purificación y contaminación, inocencia y corrupción.

b) Conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y unívocamente el significado de hombre y mujer, masculinas y femeninas.

c) Instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas y la política. El género se construye a través del parentesco, pero también mediante la economía y la política, que actúan hoy en día de modo ampliamente independiente del parentesco.

d) La subjetividad y las identidades de género (femenina y masculina). (Pág. 156).

Dentro de la SSC CDMX, también se identifica el rol de género en las diferentes actividades realizadas por la mujer policía, principalmente en los estereotipos de género de ciertas actividades policiales, incluidas la ocupación de cargos de mando y se manifiesta en ciertos comportamientos de lo que ciertas actividades son para hombres.

Para Naila Kabeer (1994) las relaciones de poder entre los géneros parten de ciertos acuerdos institucionales, sociales, como la familia, el Estado y la propia comunidad, los cuales otorgan a los hombres una mayor posibilidad de movilizar o asignar reglas a los hombres que a las mujeres, esto permite que los hombres se favorezcan de forma general en la ocupación de puestos de toma de decisiones, en áreas de control laboral, quedando la mayoría de las mujeres en la subordinación; lo que favorece la desigualdad de oportunidades.

En una realidad de los procesos institucionales, que aún producen desigualdad institucional mediante la dominación de los hombres hacia las mujeres sin poder acceder de forma generalizada a ciertos cargos, han existido avances, pero aún no se puede hablar de igualdad, para impulsarla es necesario aplicar las políticas de género. Naila Kabeer (2006), autora de esta categoría de análisis, revisó las políticas tomando en consideración la sensibilidad de las relaciones desiguales de género existentes en la sociedad y su compromiso con las metas de equidad.

Kabeer definió como “políticas ciegas al género” a aquéllas que, aunque parecen neutrales, ya que utilizan categorías abstractas como comunidad, fuerza

de trabajo o marginados, están implícitamente inclinadas a favor de lo masculino, pues se basan en dos premisas:

- a) *los actores sociales son masculinos y b) los únicos intereses merecedores de atención son los de los hombres. Estas políticas no reconocen la desigualdad entre los géneros, reproducen las relaciones de género existentes y tienden a excluir a las mujeres de los recursos y beneficios de las políticas institucionales.* (Pág. 10).

También Kabeer (1994) dividió las políticas públicas basada en los roles;

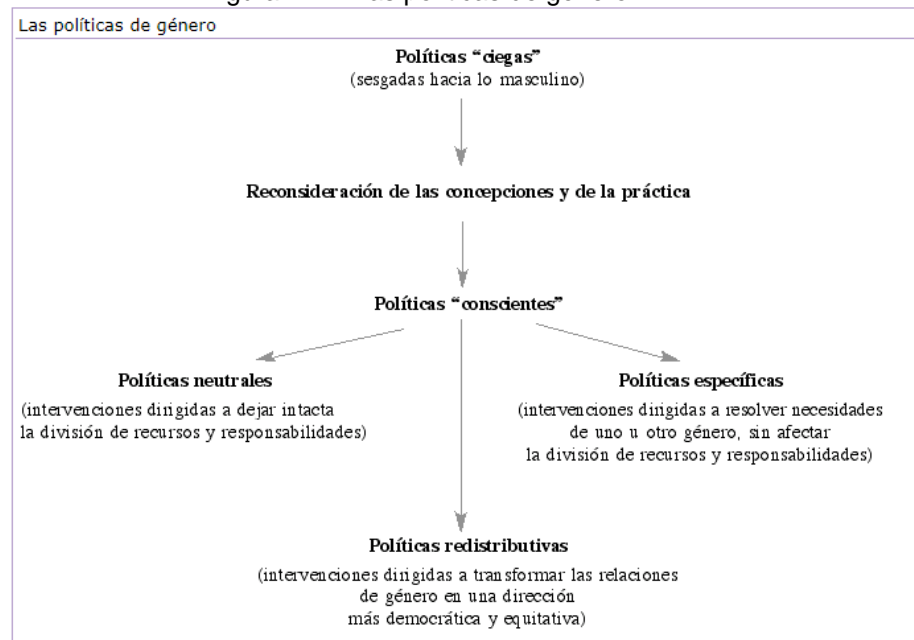
Políticas neutrales de género: se basan en una detallada información sobre los diferentes roles y responsabilidades de mujeres y hombres, de modo que los recursos sean asignados de manera eficiente. Aunque toman en consideración la división genérica del trabajo y el distinto acceso de mujeres y hombres a los recursos y el poder, su intención no es cuestionar las desigualdades de género sino beneficiar a ambos grupos en términos de sus necesidades prácticas.

Políticas específicas de género: el reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres conduce a políticas que las favorecen, poniendo a su disposición recursos que ellas pueden controlar o actividades de las que pueden beneficiarse directamente. Estas políticas suelen ser propensas a dejar intactas las vigentes relaciones desiguales entre los géneros. Este tipo de políticas está en la base de los llamados proyectos o programas específicos, en los que las mujeres son el grupo objetivo y las principales participantes.

Políticas redistributivas de género: intentan cambiar las relaciones de género existentes para hacerlas más equitativas, justas y solidarias, redistribuyendo los recursos, las responsabilidades y el poder entre mujeres y hombres. (Párr. 5).

Estas últimas políticas ayudan a la igualdad de oportunidades en el acceso y control de recursos, satisfacción de necesidades mediante prácticas y estrategias y sobre todo el empoderamiento de las mujeres.

Figura 24. Las políticas de género.



Fuente: <https://www.dicc.hegoa.ehu.eus/listar/mostrar/114>

Y las preguntas clave del análisis de género que identifican actividades, participación, estructuras, accesos.

1. ¿Quién hace qué? (División del trabajo entre mujeres y hombres)
2. ¿Quién tiene qué? (Acceso a la propiedad, posesión y decisión sobre los recursos privados y públicos)
3. ¿Qué factores afectan los acuerdos de género?

(Identificación de los factores—cultura, legislación, economía y política—que afectan los acuerdos basados en el género, cómo están cambiando, si es que cambian y sobre cuáles se puede incidir)

4. ¿Cómo se distribuyen los recursos públicos y privados?

(Estructuras institucionales utilizadas, su grado de equidad y eficiencia, cómo hacerlas más sensibles a las preocupaciones de mujeres y hombres).

Hablar de la perspectiva de género es identificarla como una herramienta auxiliar para determinar un concepto, así lo señala la página del Gobierno de la Ciudad de México (2022) y además puntualiza que la herramienta "... busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos".

Después de identificar esa falta de perspectiva de género, surge la transversalidad de género, también denominada "*mainstreaming* de género", término acuñado por la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas, celebrado en Pekín en 1995. La plataforma señala que "los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible de la transversalidad de género en todas sus políticas y programas para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y en hombres, respectivamente" y se define:

[...] es la organización (o reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad y equidad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (Pág. 6).

Como queda plasmado en esta definición, la transversalidad de género que refiere el autor de la Consultoría de Murgibe (2020) implica;

a) Una meta: la equidad de género.

b) Cambios funcionales y estructurales: reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de toma de decisiones políticas.

c) Procesos políticos (nuevas maneras de idear y enfocar las políticas, cambios en la cultura organizativa a institucional) y técnicos (disponer de herramientas conceptuales y analíticas basadas en el análisis de género).

d) Involucrar a los "actores ordinarios" de las "políticas ordinarias": el proceso de elaboración de las políticas se reorganiza de forma que sus actores ordinarios sepan cómo incorporar una perspectiva de género. (Pág.4).

Dentro de los cambios de políticas públicas, existen también organizaciones específicas que buscan apoyar en las modificaciones, como Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (organismo autónomo del Gobierno Vasco), cuya función principal es diseñar, impulsar, asesorar, coordinar y evaluar las políticas de igualdad y sensibilización con la sociedad, con la finalidad de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma Vasca. Se hace referencia a esta organización porque dentro del diseño que plantea la Directora Arteaga Txaro (2000).

[...] la experiencia en el progresivo desarrollo de los Planes de Acción Positiva ha consolidado la idea de que el logro de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres requiere de una actuación conjunta de las administraciones y transversal a todas las políticas (2020, pág. 8).

Este organismo apunta que para lograr transversalizar el género *gender mainstreaming* (2008) refiere que se debe de operar de forma dinámica en una institución en tres niveles:

Sustancial, referido a las políticas y objetivos institucionales, determina los contenidos de las intervenciones específicas de las instituciones públicas.

Estructural, relacionado con los procedimientos y mecanismos que rigen la vida institucional, involucra la estructura organizativa, las normativas y directrices, el entrenamiento del personal, los criterios de contratación y

demás mecanismos que determinan cómo un organismo fortalece su propia capacidad institucional para abordar la equidad de género en sus funciones.

Cultural, relativo a los valores asumidos por la institución y las actitudes de sus integrantes en cuanto a la desigualdad de género (Pág. 221).

Para la igualdad de género, no se debe perder de vista que es necesario considerar que el trabajo es fundamental para lograr una integración social de las personas y garantizar una igualdad sustantiva, así como para garantizar la autonomía económica de las mujeres. El trabajo dentro de instituciones policiales se ha identificado en una colectividad masculina, aunado a un tipo de órdenes de masculinidad y el dominio que existe hacia un grupo femenino, sin que aun sea valorado de una forma total en cargos de mando.

La guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad (2008) analiza la importancia de lograr una igualdad desde el trabajo para reconocer el valor social y de forma económica, lo que permitirá también reconocer la actividad de la mujer mediante un reparto equitativo, mencionando la forma del empoderamiento de la mujer:

En relación con el eje de empoderamiento, las políticas para la igualdad de los servicios y áreas de empleo de los Ayuntamientos se deben centrar en mejorar la situación de las mujeres en dos aspectos: el acceso al empleo estable y de calidad, por cuenta ajena y propia, y la mejora de las condiciones y relaciones de trabajo. (Pág. 222).

Teniendo objetivos específicos para poder lograr el empoderamiento en las áreas laborales. La primera en integrar la perspectiva de género en los servicios de formación y el empleo, también la que se refiere a la de:

[...] aumentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad del sector público y de sector privado, mediante el equilibrio y/o fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección de los concursos y/ oposiciones de los ayuntamientos, estableciendo cuotas

de reserva para mujeres en la formación continua sobre aspectos y tareas de los puestos directivos y de jefatura. (Pág. 226).

Parte de este objetivo también es analizar la participación diferencial de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y la sensibilización de las empresas o instituciones sobre la participación diferencial de las mujeres en puestos de responsabilidad, basados en la de tener en cuenta las desigualdades de situaciones, las condiciones y las posiciones de las mujeres, en el análisis del diagnóstico, del diseño, de la intervención y principalmente de la evaluación de las políticas. Para ello, es necesario adecuar las definiciones estadísticas existentes y contribuir con el reconocimiento y valor del trabajo de las mujeres. Esto se realiza mediante una evaluación previa de impacto de género, que se convierte en una herramienta para analizar en qué medida una norma o acto o procedimiento es igual a su aplicación y efectos para las mujeres y hombres, para evitar que existan discriminaciones y estas se encuentren encubiertas, la propia guía de referencia explica que el “objeto de la acción es aplicar sistemáticamente la herramienta en todas las normas o actos administrativos pertinentes, que serán definidos a nivel global para todo el Ayuntamiento” (Pág. 229).

Otro aspecto relevante es el uso sexista del lenguaje, cuyo objetivo es explicitar en todos los documentos y comunicaciones, la presencia y participación de las mujeres, sin estereotipos y, si estos son identificados, será la institución la obligada a revisar y en su caso corregir mediante la adaptación de documentos estándar y la aplicación.

Después de revisar diferentes teorías, guías, conceptos, comparativos, crecimiento de la mujer en diversas áreas y países, en el siguiente capítulo identificaremos cuáles son esas relaciones o desigualdades laborales que enfrenta la mujer policía con una profesionalización que impide el desarrollo de una forma de igualdad en la SSC CDMX.

CAPÍTULO IV

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER EN LA POLICÍA DE LA CDMX

Apartado metodológico

La presente investigación se sustentó en un enfoque metodológico mixto, basado en las definiciones de diferentes autores, como Cesar Bernal, Roberto Hernández Sampieri, et al y Umberto Eco. Para poder realizar una comparativa entre estos autores conocidos en el campo de la metodología de la investigación, se tomaron en cuenta los diferentes enfoques y áreas de interés. Hernández Sampieri (2018) et Sampieri señala que “los métodos de investigación mixta son la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno”. (Pág. 10).

Tiene un enfoque cualitativo derivado que “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” ... “los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.” (Hernández et al., 2014, p.7).

A continuación, se presenta una comparativa general de sus perspectivas:

Roberto Hernández Sampieri es un autor mexicano reconocido por su libro *Metodología de la investigación: las rutas cualitativa, cuantitativa y mixta*. (2014), que proporciona una guía detallada sobre los pasos y técnicas de investigación, incluyendo la formulación de preguntas de investigación, la recolección y análisis de datos, y la presentación de resultados. Su enfoque es práctico y orientado a la investigación empírica.

El reconocido escritor y semiólogo italiano Umberto Eco no específicamente un autor de metodología de investigación, sin embargo, sus contribuciones teóricas en el campo de la semiótica y la interpretación han sido ampliamente reconocidas.

Eco se centró en el análisis de los signos y los sistemas de significación en la comunicación humana. Sus obras "*Tratado de semiótica general*" (1975), *La estructura ausente* (1968) y *El nombre de la rosa* (1980), exploran temas relacionados con la hermenéutica y la interpretación de textos.

Cesar A. Bernal es conocido por su libro *Metodología de la investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2010), en el cual aborda los enfoques cualitativo y cuantitativo de la investigación. Bernal destaca que el método cualitativo se utiliza para comprender y describir fenómenos complejos y contextuales en su totalidad, señala que este enfoque se basa en la interpretación y la comprensión profunda de la realidad social, a través del análisis de datos descriptivos, discursivos y simbólicos y que el investigador cualitativo busca capturar la subjetividad y las perspectivas de los participantes, considerando sus experiencias, significados y emociones.

Bernal (2010) enfatiza que la recolección de datos cualitativos suele realizarse mediante técnicas como entrevistas en profundidad, observación participante y análisis de documentos. Por lo anterior descrito, se desarrolló un enfoque cualitativo al realizarse una entrevista a una mujer representante del poder en la SSC CDMX, basada en su experiencia, así mismo se ha considerado la experiencia de la que suscribe como aportación a la investigación.

En relación con el método cuantitativo Bernal (2010) menciona que este método se centra en la medición y el análisis estadístico de variables objetivas y cuantificables, indicando que este enfoque se utiliza para establecer relaciones causales y generalizaciones a partir de muestras representativas de una población. En este enfoque, el investigador cuantitativo se basa en la recolección de datos numéricos a través de técnicas como encuestas, experimentos y análisis de datos secundarios. Por último, subraya la importancia del diseño de investigación cuantitativo, incluyendo la selección adecuada de muestras, la formulación de hipótesis y la aplicación de métodos estadísticos para el análisis de datos.

Es importante elegir el alcance adecuado según los objetivos y la naturaleza del estudio. En algunos casos, puede ser útil comenzar con un enfoque exploratorio para comprender mejor el problema antes de pasar a un alcance descriptivo o explicativo para proporcionar una visión más completa y fundamentada. Los resultados de una investigación con múltiples alcances pueden ser valiosos tanto para avanzar en el conocimiento como para generar nuevas propuestas y recomendaciones en el campo de estudio.

La investigación también desarrolló un alcance exploratorio, descriptivo y explicativo, dado que el alcance exploratorio se refiere a estudios que se realizan examinando un problema o un fenómeno de investigación de algo nuevo o poco estudiado de esta forma se explica que al realizar las revisiones de la literatura o bien de forma específica relacionada al problema de estudio para proyectarse hacia nuevas propuestas.

En detalle cada uno de estos alcances son;

1. Alcance exploratorio: Este tipo de investigación se lleva a cabo cuando el problema o fenómeno de estudio es poco conocido o no ha sido estudiado de manera exhaustiva. El objetivo principal es explorar y familiarizarse con el tema para obtener una comprensión más profunda y generar nuevas ideas o hipótesis. En este enfoque, se pueden utilizar diversas fuentes de información, como entrevistas, observaciones o revisión de literatura, para obtener una visión más completa del problema en cuestión.

2. Alcance descriptivo: La investigación con alcance descriptivo se centra en describir y caracterizar un fenómeno, evento o situación específica. Aquí, el objetivo principal es presentar datos y características relevantes del tema de estudio sin intentar establecer relaciones causales o explicativas. Se utilizan métodos como encuestas, cuestionarios o análisis de datos recopilados previamente para proporcionar una representación precisa y objetiva del fenómeno estudiado.

El alcance es descriptivo derivado que se trata de “describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” ... “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.” (Hernández et al., 2014, p.92)

3. Alcance Explicativo: Este tipo de investigación busca identificar las relaciones causa-efecto entre variables y comprender por qué ocurre un fenómeno o problema en particular. En otras palabras, se enfoca en explicar los factores subyacentes que contribuyen a la situación estudiada. Aquí se pueden llevar a cabo experimentos controlados o análisis estadísticos complejos para determinar las conexiones entre las variables y establecer patrones de causalidad.

Para poder determinar el desarrollo de la investigación, primero se exploró todo un marco teórico basado en 3 ejes temáticos; el empoderamiento, las relaciones de poder y el papel de la mujer policía en cargos de poder. Luego al realizar el estado de arte y buscar investigaciones del empoderamiento de mujeres policías que ocupan cargos de poder dentro de la SSC CDMX, se consideró trascendental empezar a abrir líneas de investigación para eliminar esas brechas de desigualdad y como un aporte dentro de la sociedad, para generar propuestas que ayuden a resolver estas problemáticas y se logren cambios sociales con respecto a las relaciones de poder.

Se estudiaron los 3 ejes temáticos principales con relación a las relaciones de poder, desde su concepto e interpretación de diferentes personas que han investigado esta temática y también se resaltó la teoría principal de esta investigación antes mencionada.

El primer papel de las mujeres en cargos de poder, el empoderamiento y las relaciones de poder por lo que se analizaron diferentes teorías de autores y autoras feministas, siendo la principal Jo Rowland y la recopilación de autoras de Magdalena León (2003). Se seleccionó a estas autoras ya que hacen toda una recopilación del poder y del empoderamiento de mujeres de diferentes partes del mundo, lo cual

permite presenciar diversos enfoques, significados y procesos de empoderamiento de la mujer.

La presente investigación se desarrolló dentro de un marco legal internacional y nacional, que permitió fundamentar la problemática. Además, se describieron los datos obtenidos a través de las encuestas y entrevista breve, para poder determinar las relaciones de poder en el empoderamiento de las mujeres policías que ocupan cargos de poder dentro de la SOP, finalmente se explicaron y analizaron los datos estadísticos con los marcos referidos para lograr dar respuesta a los objetivos de investigación.

Se realizó una investigación aplicada, considerando identificar cuáles son las causas de la falta de reconocimiento y participación de la mujer policía en los cargos operativos. Como tesista de doctorado, pero también como investigadora, quien suscribe este texto decidió participar para expresar las experiencias, independientemente de tener datos de las mujeres y de compañeras cercanas.

Dado que aún no se cuenta con información estadística ni tampoco histórica, se fue recabando información paulatinamente. El tipo de temporalidad analizada es transversal de 10 años, es decir, de 2013 a 2023, contando con información para obtener porcentaje estadístico de mujeres en cargos de mando. Además, es transversal por obtenerse información de un momento específico; delimitado por cortes de tiempo y no puede ser longitudinal en virtud de que no ha existido un estudio anterior que permita dar el seguimiento adecuado.

El tipo de direccionalidad es prospectivo, ya que no ha pasado el fenómeno y se hará referencia a un tiempo futuro, en virtud de que la hipótesis va encaminada a proponer que, si se empodera a la mujer en distintas vertientes, ella puede dar mejores resultados, como garante de la seguridad y mando en áreas operativas.

Para la recopilación de información se elaboró una encuesta basada en la escala de Likert:

Método desarrollado por su autor: Rensis Likert. Se utiliza para medir actitudes. Consiste en un conjunto de ítems presentadas en forma de afirmaciones o juicios ante las cuales se pide la reacción de los sujetos, es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. Cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación con respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (Ortiz, 2004, págs. 57-58).

Para esta encuesta, los indicadores por medir son las dimensiones de empoderamiento propuestas por Jo Rowlands; la dimensión personal, colectiva y social, para cada una de estas dimensiones se elaboraron preguntas relacionadas a la misma para poder identificar y determinar su relación con el empoderamiento de las 59 mujeres policías que ocupan cargos o puestos de poder dentro de la Subsecretaría de Operación Policial, las cuáles fueron la población muestra.

En el tema del empoderamiento de la mujer, las variables dependiente e independiente pueden variar según el enfoque específico de la investigación o el contexto en el que se esté estudiando el empoderamiento. Sin embargo, en términos generales, podemos establecer una posible relación con variables típicas que suelen analizarse en este tema:

La variable independiente es aquella que se considera como el factor o característica que puede influir o afectar al empoderamiento de la mujer. Algunos ejemplos de variables independientes en el tema del empoderamiento de la mujer podrían ser;

- El nivel de educación que tenga una mujer podría influir en su capacidad para tomar decisiones informadas, acceder a oportunidades laborales y liderar cambios en su vida y comunidad.

- El acceso a recursos financieros, como ingresos propios o acceso a créditos, puede tener un impacto significativo en la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.
- La existencia de leyes, políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género y la equidad en la sociedad puede facilitar el empoderamiento de las mujeres.
- Participación política y liderazgo: El acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones y liderazgo político y social pueden influir en su empoderamiento y representación.

La variable dependiente es aquella que se considera como el resultado o efecto que se quiere medir o explicar a partir de las variaciones en la variable independiente. En el tema del empoderamiento de la mujer, la variable dependiente puede ser:

- Este podría medirse a través de diferentes indicadores, como la participación en la toma de decisiones, el acceso a oportunidades económicas y educativas, el bienestar psicológico y emocional, la percepción de control sobre la propia vida, entre otros.

Es importante tener en cuenta que el empoderamiento de la mujer es un concepto multidimensional y complejo, por lo que podría requerir la consideración de varias variables independientes y dependientes para obtener un análisis completo y significativo. Además, la definición y medición específica de estas variables dependerá del enfoque y objetivo de la investigación o estudio que se esté llevando a cabo.

En relación con el tipo de población muestra, la encuesta se aplicó únicamente a las mujeres con cargo de mando en la SOP, de un total de 464 plazas, por lo que la muestra finita es de 58.62, de las cuales contestaron 39 mujeres que al momento del estudio (febrero de 2023), se encontraban en cargo de mando. Por lo que se tiene un nivel de confianza 1.78

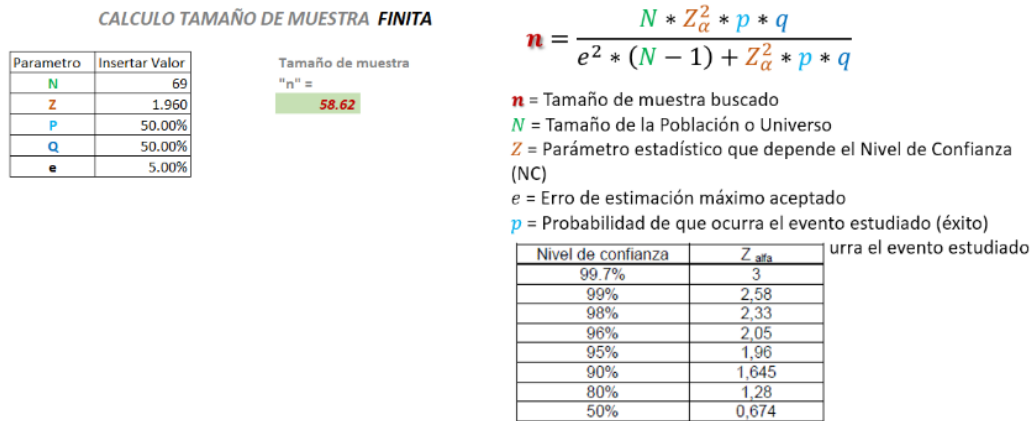


Figura 25. Cálculo de muestra.
Elaboración propia 2022

Durante la etapa de investigación, se decidió cambiar el número de la muestra, de las 59 mujeres a encuestar solo se realizó a 39, derivado de la limitante de poder acceder a las mujeres mando y además algunas posibles encuestadas señalaron cierto temor por posibles represalias superiores. Esta falta de respuesta fue un determinante de las relaciones de poder, que se ejercen en las mujeres mandos, en virtud de depender de las decisiones del mando para poder realizar o dejar de realizar ciertas acciones.

La recolección de la información permitió conocer y describir no solamente la entrevista a una de las mujeres con nivel superior y el análisis de la encuesta de 39 mujeres con cargos de estructura, también saber sus experiencias y el impacto del programa de desarrollo en un grupo de mujeres. No se aplicó un análisis no experimental, ya que el objetivo principal no fue encontrar si existe alguna correlación entre sus características, sino en “(...) observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” ... “en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.” (Hernández et al., 2014, p.152).

4.1 Datos e información general

Para llevar a cabo la investigación con un alcance exploratorio, descriptivo y explicativo, se programó realizar dos entrevistas a mujeres de alto nivel, lográndose concretar solo la entrevista a la Maestra Marcela Figueroa, Subsecretaria de Desarrollo Institucional el 1 de septiembre de 2022, con preguntas enfocadas principalmente al crecimiento laboral, retos que ha enfrentado y las acciones afirmativas que se encuentra realizando actualmente en favor de la mujer policía.

Para la recopilación de información y datos, se elaboró una encuesta basada en la escala de Likert y se realizó a mujeres con cargo en la SOP, durante el 28 de febrero de 2023, con el apoyo de la Dirección General de Carrera Policial con la finalidad de formalizar el envío de la información y por ser datos confidenciales.

En la encuesta se excluyó, nombres, correos electrónicos e indicativo mediante de conformidad con el art. 6, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2 fracción III; 3,9,23 y 31 de la Ley de Protección de datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México (LPDPPSOCDMX), los sujetos obligados deben garantizar la confidencialidad e integridad de los datos personales que posean con la finalidad de preservar el pleno ejercicio de los derechos tutelados de sus titulares frente a su uso, sustracción, divulgación, ocultamiento, alteración, mutilación, destrucción o inutilización total o parcial no autorizada. Por lo que el uso indebido por parte de las personas servidoras públicas respecto de los datos personales que con motivo de su empleo, cargo o comisión tengan bajo custodia, será causa de sanción por incumplimiento a las obligaciones de la LPDPPSOCDMX previstas en su artículo 127 fracciones III y VII.

Se plantearon 20 preguntas enfocadas a las tres dimensiones que se buscaba identificar; dimensión personal, colectiva y las dimensiones cercanas. También se plantearon 7 preguntas abiertas relacionadas al empoderamiento.

La edad promedio de las encuestadas se encuentra en una mediana de 35 años, siendo el valor mínimo de 25 años y el valor máximo es de 64 años, significado este último dato el de 1 valor.

En relación con el promedio de la profesionalización, se observa que 18 de ellas cuentan con preparatoria, siendo el valor más alto; le sigue nivel de licenciatura con 14, 4 con maestría y una con nivel de secundaria. Estado civil; 21 de ellas eran solteras, 7 en unión libre, 7 casadas y solo 3 contestaron que “otro”.

Otro dato general importante son los hijos/hijas, cuya media fue 1.4, la mediana es de 1, el valor mínimo es de 0 y el valor máximo es de 4, es decir, que la mayoría no tiene hijos/hijas.

Es necesario enfatizar que en el formato de la encuesta se eliminaron los apartados para nombre y correo electrónico, con la finalidad de respetar los datos de privacidad, ya que se realizó un primer intento de encuesta y no hubo una respuesta favorable, inclusive se notaron comentarios y mensajes sobre guardar en el anonimato, por temor a represalias; “que al tener el nombre y el correo electrónico, preferían no contestar a la encuesta para evitar represalias por parte del mando” (anónimo, recibido vía *WhatsApp*). Por ello fue necesario tanto modificar la encuesta y formalizarla por parte del área de carrera policial.

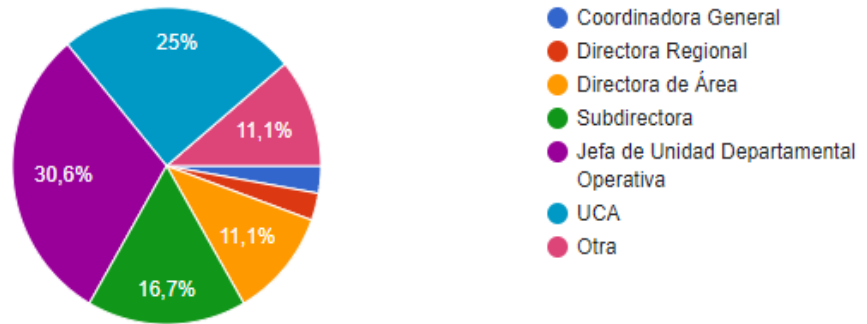
Para identificar cada uno de los datos de la encuesta, se realizó de forma descriptiva cada uno de los rubros.

4.1.1.1 Nivel de estructura

Figura 26. Nivel de estructura

Nivel de estructura que ocupa dentro de la SOP

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022

En relación con el nivel de estructura de las mujeres consultadas, de las 36 mujeres, la información arroja que 11 mujeres (30.6 %) ocupan cargo de Jefa de Unidad Departamental Operativa, siendo el cargo más bajo de toma de decisiones de la estructura de la SOP; así mismo 25% (9) ocupan una de las Jefaturas Departamentales de Control Administrativo, con un total de 55.6 % (20) de las mujeres, ya sea operativa y administrativamente en ese nivel; para la información reflejada las mujeres que ocupan 16.7 % (6) desempeñan el cargo de subdirectoras. 11.1 % (4) ocupan plaza de Directoras, 11.1 % (4) describen tener otro tipo de plaza de las señaladas, 2.8 (1) Coordinadora General y 2.8 (1) Directora Regional.

4.1.1.2 Grado Actual

Grado actual:

36 respuestas

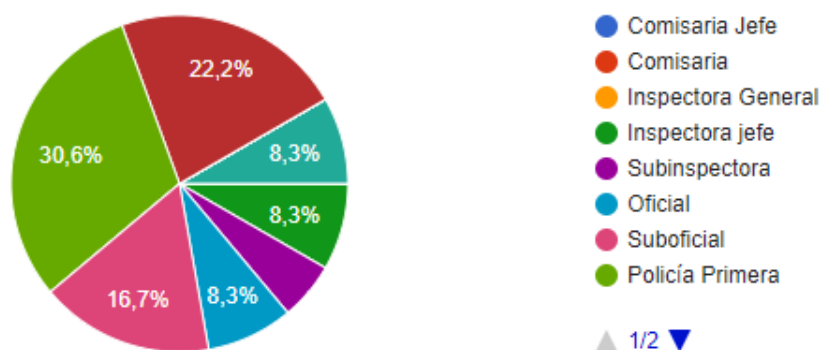
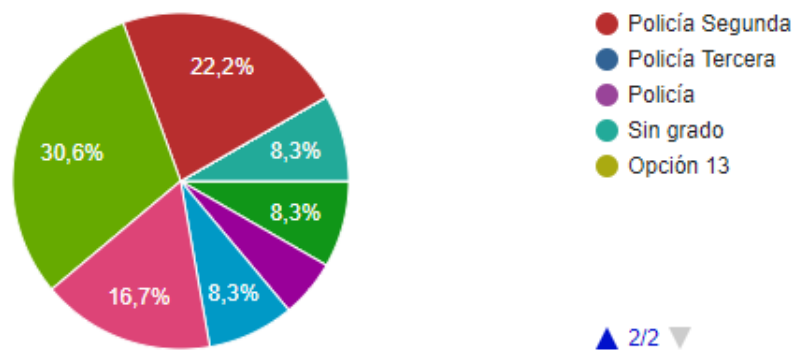


Figura 27. Grado Actual.

Grado actual:

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

Los datos obtenidos para el grado actual, 30.6 % (11), ostentan el grado de policía primera; 22.2 % (8) son policía segunda; 16.7 % (6) cuentan con el grado de suboficial; 8.3 % (3) inspectora jefa. 8.3 % (3) oficial; 8.3% sin grado y 5.6 (2) cuentan con el grado de subinspectora.

4.1.1.3. Número de hijos de mandos mujeres en cargos de mando

De los datos arrojados, 9 mujeres señalan no tener hijos/hijas; 7 de ellas tienen un hijo/hija; 10 cuentan con dos hijos/hijas; 3 tienen 3 hijos/hijas y solo 1 es mamá de 4 hijos/hijas.

4.1.1.4. Estado Civil

Estado civil
36 respuestas

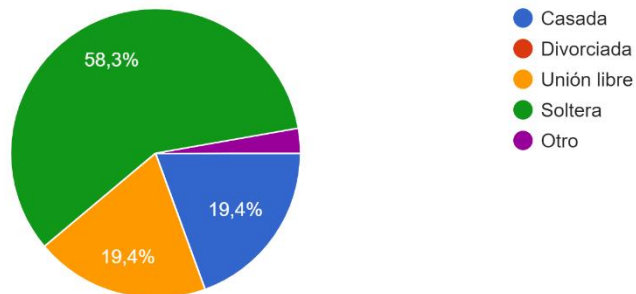


Figura. 28. Estado Civil.

Elaboración Propia. Encuesta 2022.

En la encuesta en relación con el estado civil, el resultado de la muestra fue el siguiente: 58.3 % (21) son solteras, 19.4% (7) son casadas, 19.4 (7) refieren estar en unión libre y 2.8 (1) en otra situación.

4.1.1.5 Edad de las mujeres con cargo actual.

La edad de las mujeres con cargo que contestaron la encuesta: 5 están en el promedio de los 20-29 años, 19 mujeres se encuentran entre la edad de 30 a 39 años, 10 están en el promedio de 40 a 49 años de edad y 2 entre 50 años y 64 años de edad.

Figura 29. Edad de las mujeres con cargo.



Elaboración propia. Encuesta 2022.

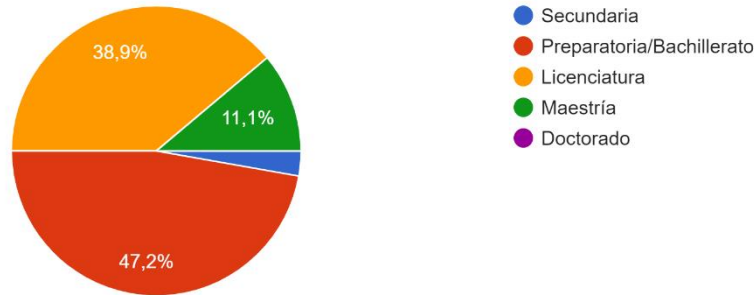
4.1.1.6 Antigüedad laboral.

La preparación para ser policía no es fácil y mucho menos las jornadas de trabajo y ni qué decir de llevar varios años en esta actividad. Por eso resulta interesante tocar tema de la antigüedad: 10 de las encuestadas tienen de 7 a 10 años, 23 de ellas se encuentran en el promedio de prestación de servicio de 11 a 20 años y 6 cuentan con una antigüedad mayor a 20 años, siendo la de mayor antigüedad de 27 años.

4.1.1.7 Último grado de estudios

Figura 30. Último grado de estudios

Último grado de estudios
36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

Un dato relacionado con los propósitos de este trabajo y que he intentado visibilizar es la preparación académica o profesionalización. Destaca que solo 2.8% (1 mujer) tiene secundaria y que el grueso de las encuestadas 47.2% (17 mujeres) tiene preparatoria/bachillerato, el 38.9% (14 mujeres) cuenta con Licenciatura, el 11.1% (4) con maestría. Si bien hay un importante número de mujeres con grados académicos universitarios, la especialización sigue siendo baja.

4.1.1.8 Área de adscripción

Figura 31. Área de adscripción.

Coordinación General de la Policía Metropolitana	5
Dreccion Ejecutiva de Logística y Seguimiento Operativo	1
Subsecretaria de inteligencia	1
Subsecretaria de Operación Policial	3
UPM Femenil	2
Zona Centro	1
Zona Norte	6
Zona Oriente	4
Zona Poniente	3
Zona Sur	9

Elaboración propia. Encuesta 2022.

En relación con las adscripciones, donde se desempeñan como mando la Zona Operativa y en el cual se encuentran más mujeres en cargos es en la Zona Sur con 9 mujeres, le sigue Zona Norte con 6, la Coordinación General de la Policía Metropolitana con 5, Zona Poniente y la Subsecretaría de Operación Policial ambas con 3, la Unidad de Policía Metropolitana Femenil con 2 y la Dirección Ejecutiva de Logística y Seguimiento Operativo con 1, Subsecretaría de Inteligencia 1, Zona Centro con 1.

4.1.2 Dimensión personal

Las siguientes gráficas muestran la dimensión personal planteada con las preguntas de la escala de Likert para obtener el porcentaje de la información, cada una de las gráficas muestra los resultados conforme respuesta y porcentaje.

4.1.2.1 Valoración personal

Figura 32. Valoración personal



Elaboración propia. Encuesta 2022.

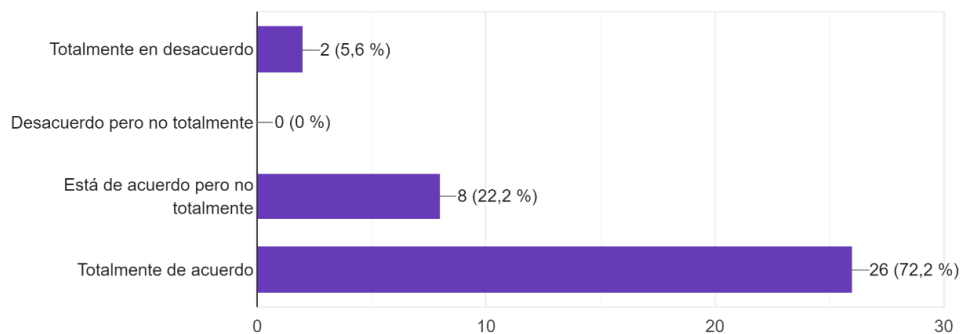
De las 36 respuestas, el porcentaje de mujeres que sí se sienten valoradas y reconocidas es de 52.8 %, 36.1% se colocó en el lugar de estar de acuerdo, pero

no totalmente, el 8.3% está totalmente en desacuerdo y solo el 2.8 % está en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.2.2 Satisfacción personal

Figura 33. Satisfacción personal

2. Me siento satisfecha profesionalmente
36 respuestas



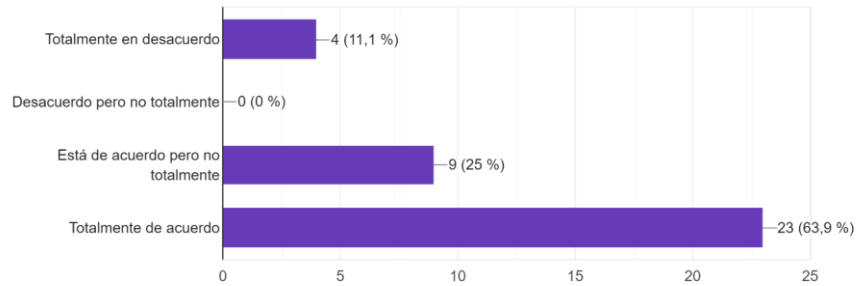
Elaboración propia. Encuesta 2022.

En relación con la pregunta de satisfacción profesional, 72.2 % expresó estar totalmente de acuerdo, 22.2% se encuentra de acuerdo, pero no totalmente, el 5.6% está totalmente en desacuerdo.

4.1.2.3 Metas profesionales

Figura 34. Metas profesionales

3. Una mujer empoderada logra sus objetivos y metas profesionales
36 respuestas



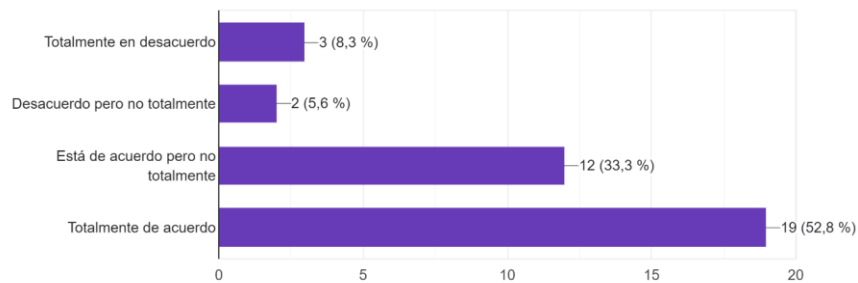
Elaboración propia. Encuesta 2022.

Para la pregunta con relación a las metas profesionales de una mujer empoderada el 63.9% se encuentra totalmente de acuerdo, 25% es de acuerdo, pero no totalmente, el 11.1% está totalmente en desacuerdo.

4.1.2.4 Derechos de las mujeres

Figura 35. Derechos de las mujeres

4. En mi trabajo se respetan mis derechos como mujer
36 respuestas

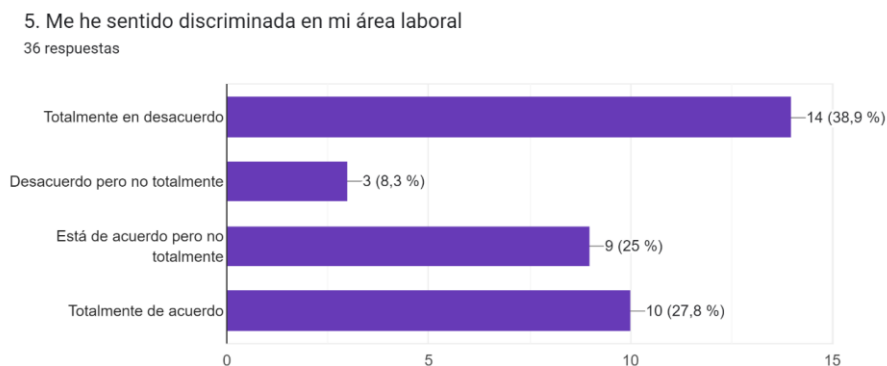


Elaboración propia. Encuesta 2022.

La pregunta relacionada a los derechos de la mujer y en específico al respeto a los derechos humanos el resultado fue el siguiente; 52.8% refirió estar totalmente de acuerdo, el 33.3% está de acuerdo, pero no totalmente, el 8.3% está totalmente en desacuerdo y solo el 5.6 en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.2.5 Discriminación de la mujer

Figura 36. Discriminación de la mujer



Elaboración propia. Encuesta 2022.

Para esta pregunta en relación con los derechos de la mujer enfocada a si se han sentido discriminadas, el porcentaje fue el siguiente 38.9% está totalmente en desacuerdo, el 27.8 % está totalmente de acuerdo, el 25 % está de acuerdo, pero no totalmente y solo el 8.3% está en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.3 Dimensión colectiva

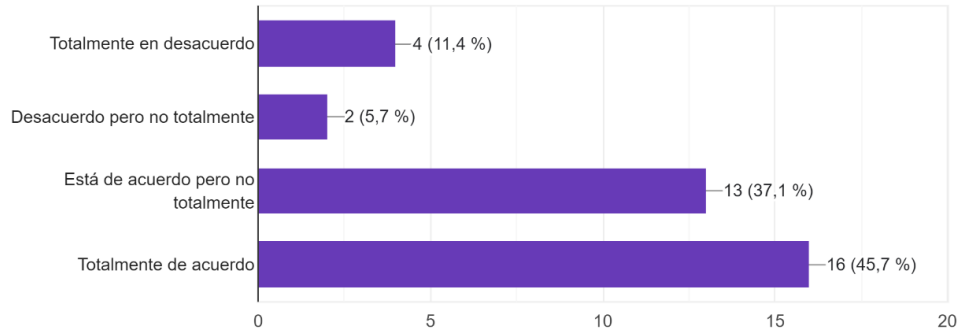
Para hacer referencia la dimensión colectiva se trabajaron las siguientes preguntas en relación con derecho y oportunidades.

4.1.3.1. Derechos y oportunidades

Figura 37. Derechos y oportunidades

DIMENSIÓN COLECTIVA 6. Las mujeres policías tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres para poder conseguir un cargo de estructura dentro de la institución.

35 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

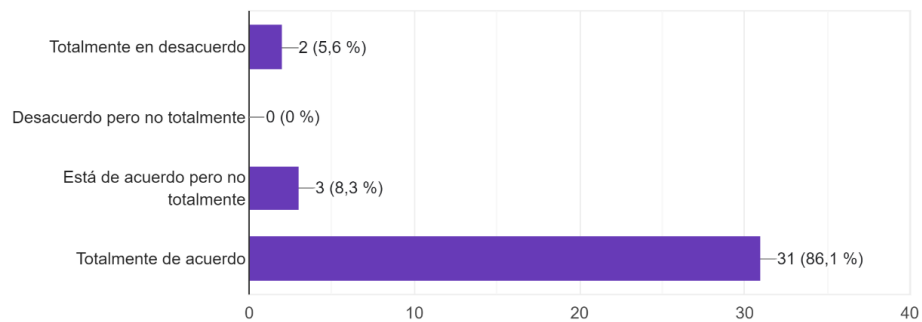
La pregunta está enfocada a que si las mujeres policías tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres para conseguir cargos de mando siendo que el 45.7 % manifestó que está totalmente de acuerdo, el 37.1% contestó que está de acuerdo, pero no totalmente, el 11.4 % refirió que está en desacuerdo y el 5.7% está en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.3.2. Liderazgo y cargo de mando

Figura 38. Liderazgo y cargo de mando

7. Todas las mujeres podemos tener liderazgo y ocupar puestos de poder

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

Continuando con la dimensión colectiva se realizó la pregunta que si todas las mujeres pueden tener las mismas oportunidades de liderazgo y ocupar puestos de poder, la respuesta refiere que el 86.1% está totalmente de acuerdo, el 8.3% refiere estar de acuerdo, pero no totalmente, el 5.6 % refiere estar totalmente en desacuerdo.

4.1.3.3. Reconocimiento laboral

Figura 39. Reconocimiento laboral



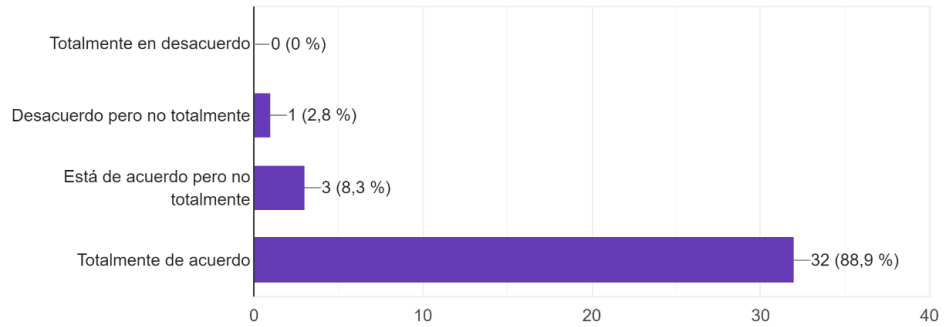
Elaboración propia. Encuesta 2022.

Relacionado a la pregunta en la dimensión colectiva referente que si se sienten apoyadas y reconocidas por sus superiores para poder ocupar un cargo de estructura las respuestas fueron las siguientes; 57.1% refirió que estaba totalmente de acuerdo, el 31.4% contestó que estaba de acuerdo, pero no totalmente, el 8.6 contestó que estaba totalmente en desacuerdo y el 2.9% contestó que estaba en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.3.4 Mandos mujeres identificación colectiva

Figura 40. Mandos mujeres identificación colectiva

9. Me gustaría que en mi institución laboral más mujeres ocuparan puestos de estructuras altos.
36 respuestas



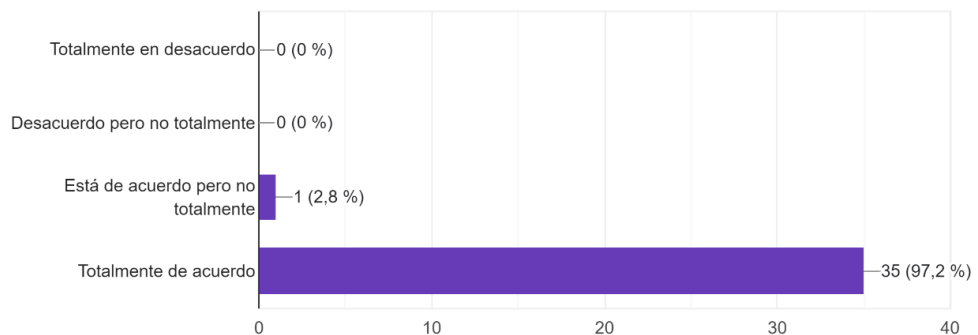
Elaboración propia. Encuesta 2022.

La respuesta en relación si les gustaría que más mujeres ocuparan puestos de estructura, los resultados fueron que el 88.9% está totalmente de acuerdo, el 8.3% está de acuerdo, pero no totalmente y el 2.8% está de desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.3.5 Habilidades y capacidades

Figura 41. Habilidades y capacidades.

10. Cuento con las habilidades necesarias para participar en selecciones de cargos.
36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

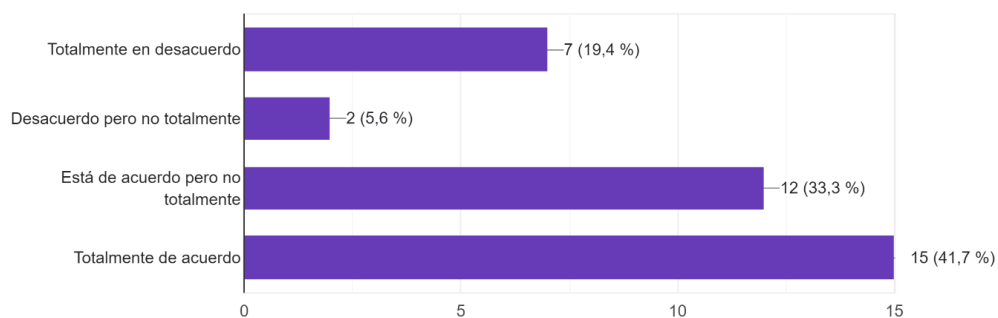
Al cuestionarles por si contaban con las habilidades necesarias para participar en cargos la respuesta fue que el 97.2% contesto que estaba totalmente de acuerdo y solo el 2.8% es decir una persona contesto que estaba de acuerdo, pero no totalmente.

4.1.3.6 Profesionalismo

Figura 42. Profesionalismo

11. En mi trabajo se valora el nivel de estudio para poder acceder a un puesto de toma de decisiones.

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

En la pregunta relacionada al profesionalismo, que si en el trabajo se valora el nivel de estudio para poder acceder a una toma de decisiones la respuesta fue la siguiente; el 41.7% considera que está totalmente de acuerdo, el 33.3% está de acuerdo, pero no totalmente, el 19.4% refiere estar totalmente en desacuerdo y el 5.6 % se siente en desacuerdo, pero no totalmente.

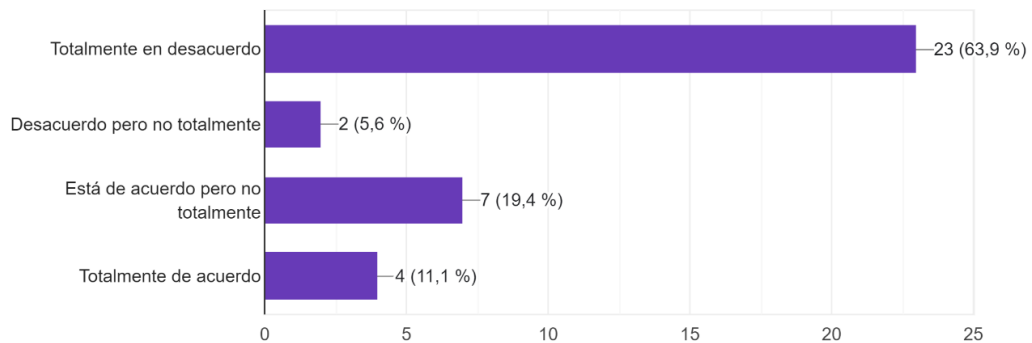
4.1.4. Dimensiones de Relaciones cercanas

Al hablar de esta dimensión se enfocó en realizar preguntas con relación a las redes de apoyo con las que pueden contar o bien que no son favorables a su relación laboral.

4.1.4.1. Redes de apoyo

Figura 43. Redes de apoyo

DIMENSIÓN RELACIONES CERCANAS 12. Si me ofrecen un cargo de estructura tengo que negociar con mi padres y/o pareja y/ red de apoyo.
36 respuestas



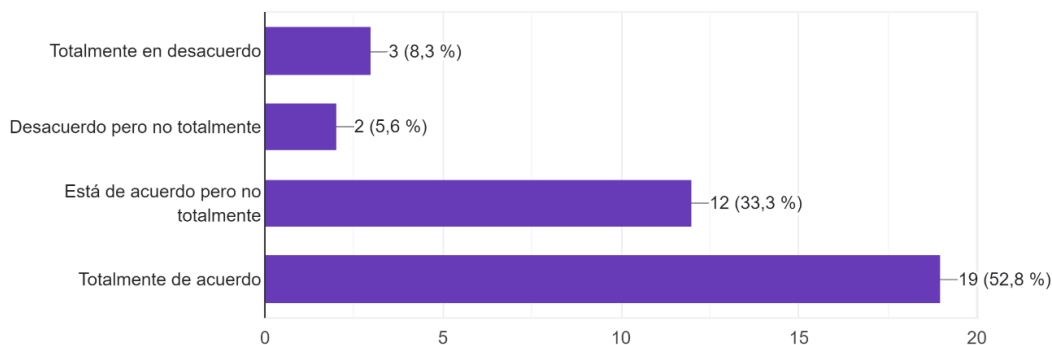
Elaboración propia. Encuesta 2022.

Para la primera pregunta con relación a la dimensión de las relaciones cercanas, se les cuestionó que si se les ofrecía un cargo de estructura tenían que negociar con sus redes de apoyo, la respuesta fue que el 63.9% manifestó que está totalmente en desacuerdo, el 19.4% contestó que está de acuerdo, pero no totalmente, el 11.1 % refirió que está totalmente de acuerdo y el 5.6% está de desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.4.2. Dimensión Relaciones cercanas laborales

Figura 44. Dimensión de relaciones cercanas laborales

13. Los jefes de mi área laboral reconocen a las mujeres para poder ocupar cargos de poder.
36 respuestas



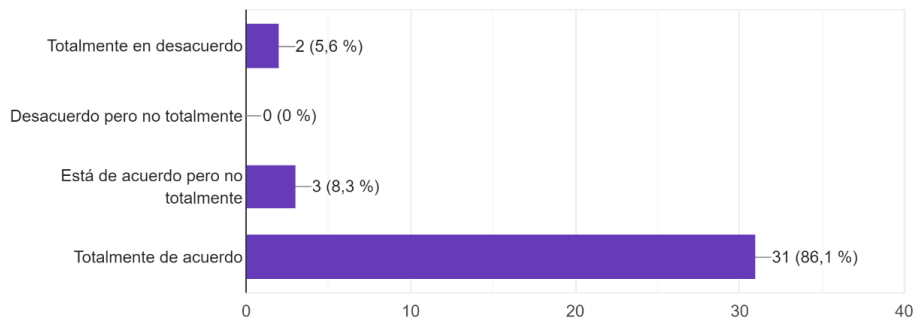
Elaboración propia. Encuesta 2022.

En relación con la pregunta enfocada a los apoyos que perciben las mujeres encuestadas por parte de sus superiores la respuesta fue que el 52.8 (17) se encuentran totalmente de acuerdo. El 33.3 % está de acuerdo, pero no del todo, el 8.3% está en desacuerdo y el 5.6% está de desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.4.3 Red de apoyo familiar

Figura 45. Red de apoyo familiar

14. Me siento apoyada por mi familia cuando tengo jornadas de tiempo altas o turnos extraordinarios.
36 respuestas



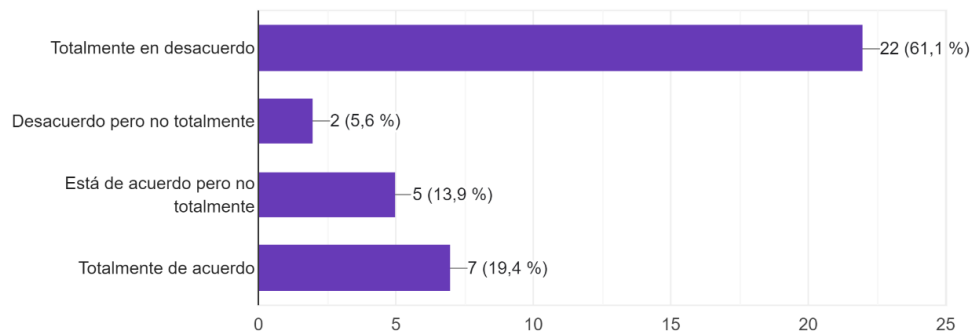
Elaboración propia. Encuesta 2022.

Para la pregunta relacionada a las redes de apoyo familiar con relación a los tiempos extraordinarios, se obtuvo una respuesta de que el 88.1 % se siente apoyada por su familia es decir 31 de ellas, el 8.3% (3) está de acuerdo, pero no totalmente y por último solo el 5.6 % de ellas que representa el numero 2 está totalmente en desacuerdo.

4.1.4.4 Aprobaciones de las redes de apoyo

Figura 46. Aprobación de las redes de apoyo

15. Mis padres o mi pareja deben aprobar mis decisiones.
36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

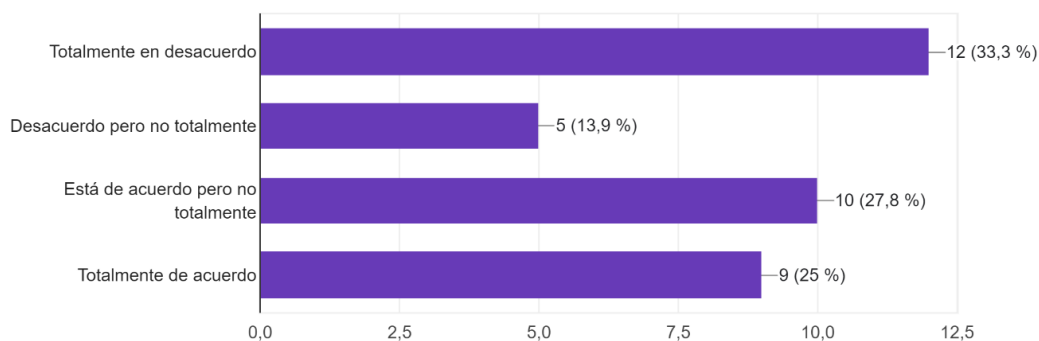
Para esta pregunta relacionada con las redes de apoyo, se obtuvieron los siguientes resultados, el 61.1% (22) refiere que los padres o pareja no deben de aprobar sus decisiones, el 19.4% refiere estar totalmente de acuerdo, el 13.9% manifiesta estar de acuerdo, pero no totalmente y el 5.6 % refiere que está en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.4.5 Identificación de la Discriminación

Figura 47. Identificación de la discriminación.

16. Siento que en mi trabajo hay más preferencia por los hombres para ocupar puestos o cargos de poder.

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

Para la pregunta relacionada a identificar la discriminación basada en que, si en su trabajo se sienten que hay más preferencia por los hombres para ocupar puestos de poder, la respuesta fue que el 33.3 % está totalmente en desacuerdo, el 27.8% está totalmente de acuerdo, pero no totalmente, el 25% está totalmente de acuerdo y el 13.9% está en desacuerdo, pero no totalmente.

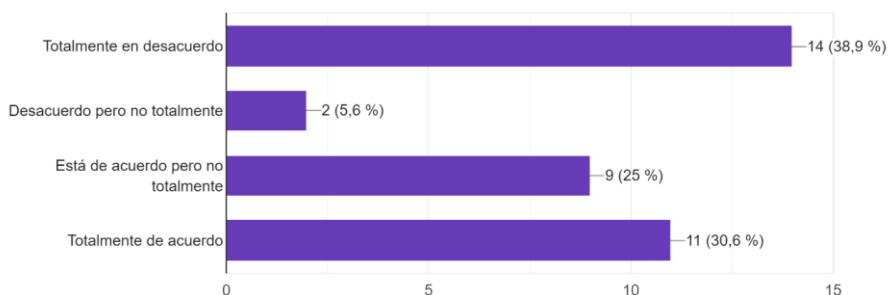
4.1.4.6 Red de apoyo en áreas laborales

Otra de las preguntas enfocadas a las redes de apoyo por parte de la familia, los apoyos de las áreas laborales.

Figura 48. Red de apoyo en áreas laborales

17. Si quiero ocupar algún cargo de poder o hacer alguna propuesta laboral tengo que pedir permiso a mis jefes inmediatos.

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

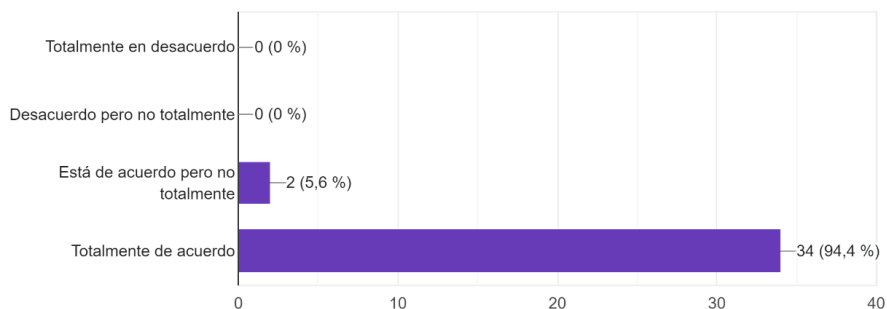
Para esta pregunta con relación a solicitar la autorización de los jefes inmediatos para ocupar algún cargo de estructura se obtuvieron que el 38.9% (14) está totalmente en desacuerdo, el 30.6% (11) se encuentra totalmente de acuerdo con la situación, 9 de ellas que representa el 25% está de acuerdo, pero no totalmente y solo el 5.6% (2) se encuentra en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.4.7. Derechos de las mujeres

Figura 49. Derechos de la mujer

18. Conozco mis derechos como mujer.

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022.

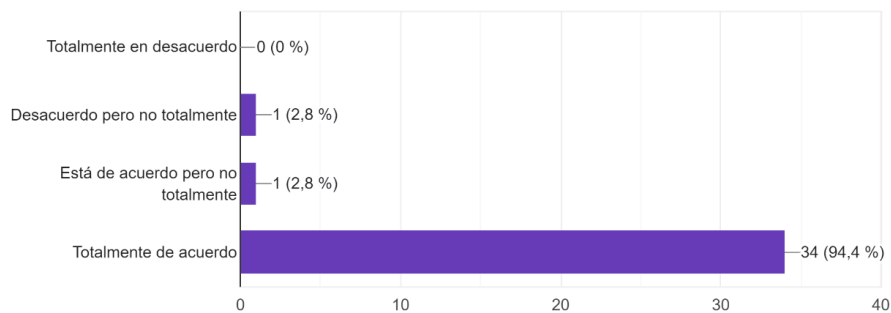
En la pregunta relacionada con los derechos humanos como mujer, se obtuvo un porcentaje de 94.4% que señalaron conocer sus derechos como mujer, es decir, 34 de las encuestadas y solo 2 (5.6%) está de acuerdo, pero no totalmente.

4.1.4.8. Derechos laborales

Figura 50. Derechos laborales

19. Conozco mis derechos laborales.

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022

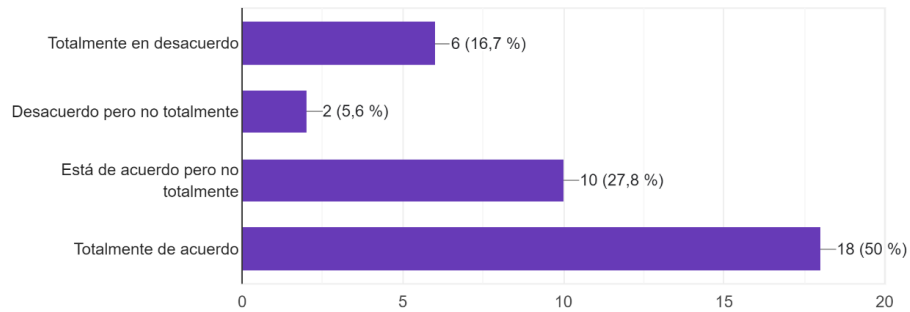
En la encuesta para obtener los resultados del conocimiento de los derechos laborales, el 94.4 % (34) está totalmente de acuerdo y una está de acuerdo, pero no totalmente y otra encuestada está en desacuerdo, pero no totalmente.

4.1.4.9. Igualdad de oportunidades

Figura 51. Igualdad de oportunidades

20. En mi institución laboral se promueven convocatorias para que la mujer policía pueda acceder a cargos de poder.

36 respuestas



Elaboración propia. Encuesta 2022

La pregunta planteada buscó sondear la igualdad de oportunidades y para ello se indagó sobre las convocatorias para acceder a cargos de poder en relación con la promoción. 50% dijo que está totalmente de acuerdo, 27.8% (10) está de acuerdo, pero no totalmente, 16.7 está totalmente en desacuerdo de la difusión que se da y el 5.6% está en desacuerdo, pero no totalmente.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para este apartado, se analizó la información obtenida a través de los formularios diseñados tomando como referencia los objetivos de investigación de esta tesis, los cuales fueron respondidos por 36 mujeres, quienes actualmente ocupan al menos 69 cargos de toma de decisiones de la SOP. Los datos generales representan la población muestra de este trabajo, de acuerdo con las condiciones presentadas mediante la evaluación de las tres dimensiones que se han trabajado.

Durante el desarrollo de la investigación, se realizó el trabajo cuantitativo que explica Sampieri, en el que las premisas reflejan “una base creíble, confiable, y válida para abordar el planteamiento del problema” (Pág. 382), aunado a la referencia que nuevamente hace Sampieri que si “el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra” (Pág. 170), entonces el tipo de investigación será clara, con datos verificables y esa investigación se convierte en creíble, aportando información para futuras investigaciones.

Haciendo referencia al tema de análisis, se envió la encuesta mediante la Dirección General de Carrera Policial para formalizar con las mujeres que se encuentran en cargos de estructura de la SOP, petición que fue solicitada a la Mtra. Marcela Figueroa, Subsecretaria de Desarrollo Policial. Por lo que de la base de datos que se estaba comparando, de 69 mujeres con cargo de mando, fueron contestadas por 39 mujeres, solo existió una exclusión, ya que se especificaba que esa encuesta debía de ser contestada solamente por mujeres.

De acuerdo con los datos obtenidos, se determina que las relaciones de poder influyen en el empoderamiento de las mujeres policías en cargos de mando de la SSCCDMX, desde cómo se sienten apoyadas y reconocidas por sus

superiores para poder acceder a un cargo de toma de decisiones, el 41.7 de las mujeres policías señaló no sentir apoyo o reconocimiento. Los resultados de estos datos parecieran que no están muy alejados de otros momentos históricos del feminismo Weinman (1968), en donde la mujer no se sentía reconocida y con una falta de identificación; con respecto a sus derechos y oportunidades un 52.8% perciben que dentro de la corporación no tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres para poder conseguir un cargo de estructura dentro de la Institución. Al respecto Cano (2015) explica que en el movimiento feminista se reproduce la retórica de empoderar de forma individual a las mujeres para su éxito. En el caso de las mujeres policías, al no tener las mismas oportunidades y derechos ante los hombres, se crea una desigualdad de género que disminuye el empoderamiento de la mujer policía, en consecuencia, se reproducen problemas estructurales institucionales (Cano, 2015). Se debe mantener un orden como lo menciona Lamas (2006), un orden simbólico en donde son más importantes los derechos y las oportunidades a los hombres policías invisibilizando a las mujeres policías.

Al mismo tiempo, con estas relaciones de poder, se genera que las mujeres policías (27%) no se sientan satisfechas profesionalmente, aquí se ve reflejado el "Poder dentro", como lo menciona Rowland (León, y otros, 2007), el cual surge del mismo interior, no es dado ni regalado, este poder representa una habilidad para resistir el poder de otros, ante la falta de apoyo, reconocimiento y, sin tener las mismas oportunidades y derechos igual que los hombres policías, surge desde el interior de cada una de estas mujeres policías la insatisfacción profesional, que les impide empoderarse por esas relaciones de poder que siguen teniendo un control sobre el ambiente laboral.

No es fortuito que 45.9% de las encuestadas afirman que no se respetan sus derechos como mujeres, a la par 40.5% se siente discriminada en su área laboral. Hoy día no debería existir discriminación o que alguna mujer se sienta discriminada, los principios de la mujer de Calvert (ONU, 2004) estipulan que se

tienen que promover los derechos de las mujeres en todo el mundo para erradicar las violencias y todas las formas de discriminación. La Dra. Olivia Tena refiere “En las sociedades occidentales, y en un país como el nuestro, a los hombres se les exige que cuenten con un poder económico, que tengan gran autoridad sobre las mujeres y sus hijos, y que posean poder sexual” (Miltos , 2013). En una institución policial en donde el poder es productivo, pero solo para hombres (Lagarde 1996) el mundo policial de hombres que todavía sigue moviéndose desde la dominación masculina (Lamas 2013) influyendo en el empoderamiento de las mujeres policías para poder acceder a un cargo de poder.

El término "órdenes de masculinidad" (Tena, 2017) se refiere a las diversas formas o patrones que existen en una sociedad, en relación con lo que se considera "masculino". Estas concepciones culturales y sociales sobre la masculinidad se encuentran en la SSC CDMX, en el contexto cultural, histórico y social. Explicar lo relacionado a la historia y tradición es hablar de una larga historia que ya hemos descrito en la genealogía de la mujer policía, las cuales han sido dominadas por hombres, lo que ha llevado a una cultura arraigada en la masculinidad y una resistencia al cambio en la SSC CDMX.

Es fundamental cuestionar las "órdenes de masculinidad" que perpetúan la discriminación de género y fomentan la desigualdad, y en su lugar, promover una concepción de masculinidad más inclusiva y equitativa que permita a los hombres ser auténticos y libres de estereotipos restrictivos. Esto es esencial para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas. Como bien lo explica la Dra. Georgina Cárdenas (2006), la presencia de las mujeres en los espacios de poder se debe analizar bajo aspectos de “cultura política masculina, autoritaria, alejada del escrutinio público” para mantener a los gobernantes por una masa clientelar cautiva.

Un punto rescatable es que 86.5% piensa que pueden tener liderazgo dentro de la institución, esto es un área de oportunidad en donde el poder para

(productivo) Rowland (León, y otros, 2007), esa percepción se puede estimular la actividad de otros y poder levantar el ánimo para fomentar y reforzar el liderazgo, dando pie al reconocimiento y oportunidad en el papel que tiene la mujer policía en los cargos de poder; a 89.2% les gustaría que más mujeres ocuparan puestos de estructura altos, con el poder con, cómo lo menciona Rowlands (León, y otros, 2007), se puede dar una solución compartida con una sumatoria de partes individuales para empoderar a más mujeres y se dé una sororidad (Tena, 2017). Se habla de una igualdad de oportunidades, como lo señala la Ley General de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2022), en su Art. 1 que es la de “garantizar la igualdad de oportunidades” y describe que se deberán de proponer mecanismos institucionales para promover el empoderamiento de las mujeres, entonces se puede señalar que faltan acciones para iniciar esa igualdad en la SSC CDMX.

Se identifica que las relaciones de poder dentro de la SSC CDMX sí influyen en el empoderamiento de las mujeres policías para poder ocupar cargos de poder, desde su dimensión colectiva, personal y de relaciones cercanas; ¿cómo lograr ese empoderamiento de las mujeres policías? Está claro que desde este análisis, con los datos obtenidos, existen mujeres policías con cargos que no se visibilizan empoderadas, Srilatha Batliwoala (León, y otros, 2007), para lograr el empoderamiento, no existe un factor mágico, sino que se debe integrar e intervenir conforme a la identificación de factores que influyen que las relaciones de poder no permitan que las mujeres policías se empoderen, es necesario para una transformación basarse en las necesidades, las prácticas y estrategias.

Las mujeres policías encuestadas (64.9 %) perciben que una mujer empoderada logra sus objetivos y metas, para Rowlands (León, y otros, 2007) el empoderamiento es un proceso y también una ideología que perpetúa la discriminación. El empoderamiento es inducido y de ahí la importancia de crear conciencia a la discriminación de género. Empoderarse es un control de vida y habilidades, está claro que las dimensiones que menciona Rowlands influyen en la manera en cómo estas mujeres policías pueden tomar al empoderamiento y

realmente vivirlo, a continuación, se analizarán estas dimensiones y su influencia en el empoderamiento.

El principio del empoderamiento no se encuentra explícitamente mencionado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, no significa que los principios de igualdad, no discriminación y equidad de género (consagrados en la Constitución) no puedan ser interpretados como fundamentos para el empoderamiento de las personas. Por tanto, las acciones que se han desarrollado en la SSC CDMX aún no alcanzan la paridad de género y esto lo observamos en el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de mando en la SOP, apenas 13%.

La propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece diversos principios y derechos fundamentales que son relevantes para promover el empoderamiento. Por ejemplo, el artículo 1º garantiza el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y prohíbe cualquier tipo de discriminación. Además, el artículo 2º reconoce y garantiza los derechos de los pueblos y las comunidades indígenas, incluyendo la igualdad de género dentro de estos grupos, podemos observar que en los perfiles para ocupar los cargos de estructura no se ha realizado ningún cambio con relación a la paridad de género y también se identifica que no se respetan tan solo los años de antigüedad que se debe de tener para poder acceder a un cargo de estructura. Por ello Jo Rowlands (León, y otros, 2007) señala que es un proceso, donde se busquen las habilidades y la importancia de definir sus propios deseos, como un cambio deseable.

Por lo que resulta necesario implementar acciones afirmativas que puedan impulsar el empoderamiento de las mujeres policías e influyan en las expectativas sobre roles y responsabilidades en la familia, el trabajo y la sociedad en general, y que se deje de visualizar al policía hombre como el único competitivo en las áreas operativas de la SSC CDMX, y que se desista la idea de influir negativamente en los deseos de la mujer policía para poder ocupar cargos de mando.

Otra de las referencias importantes es la genealogía propuesta por Michel Foucault en su obra *La voluntad de saber* (1978), para percibir la singularidad de los sucesos históricos y sociales, buscando eventos y fenómenos en lugares inesperados, ya que ha pasado por desapercibido, entonces se retoma tan solo en la forma de seleccionar al mando en la estructura, sin que se apegan a la normatividad.

Por ello fue necesario visibilizar a las diferentes mujeres policías que han dejado historia en diferentes cargos dentro de la SOP, aunque no se tiene de forma específica sus avances, los datos de los operativos en los que participaron, se ha podido identificar que parte de su trayectoria tuvo que ver con su antigüedad y su desempeño policial; aunado a dejar de invisibilizarlas, que es la existencia nuevamente de la mujer y la omisión, conforme lo identifica Villarreal (2001).

En la encuesta realizada a las mujeres que actualmente se encuentran en cargo de mando, existe una media de 15.756, contando con 30 años y el valor máximo de 40 años de edad. Conforme los perfiles de mando, se especifica que, para ir obteniendo el cargo de mando a nivel Coordinación General, se deberá contar con 24 años de servicio y una edad de 42 años o 39 años mínimo, y profesión licenciatura. En la encuesta, se respondió que la persona que ocupa actualmente ese cargo tiene 33 años y nivel bachillerato, sin especificar la antigüedad.

Otro dato obtenido fue el que ocupa mayor cantidad de mujeres en el cargo de Jefe departamental, de las 39 mujeres encuestadas que representa el 29.7% (11) ocupan ese cargo y dentro de los perfiles de mando para ocupar ese cargo que corresponde al grado de oficiales deben de contar con una antigüedad de 12 años de servicio, educación media superior, edad mínima de 30 años y nos encontramos con que la media corresponde a 37.54545455 promedio, en cuanto a la antigüedad de servicio 15.9 de promedio y 6 personas que no cuentan con la antigüedad requerida.

En relación con este mismo análisis de Jefatura Departamental, el grado de estudios requerido es educación media superior, encontrando a 1 persona con nivel secundaria, 3 con maestría, 8 con licenciatura y 8 con bachillerato, de las cuales en este rubro solo 11 cubrirían este punto en relación con la profesionalización y 8 de ellas se puede notar que fueron elegidas por las relaciones de poder. Como lo refiere la CEDAW, donde se afirma la importancia de la participación de la mujer pero uno de los principales factores es que se quiten los prejuicios y estereotipos para poder cruzar el denominado “techo de cristal” y pueda lograr el liderazgo, rompa las barreras invisibles que le impiden acceder a la jerarquía, pero desde el “poder ser”, y no sobre las relaciones de “poder sobre” (poder controlador) que consiste como lo explica Jo Rowlands “en la habilidad de una persona o grupo de hacer que otra persona o grupo haga algo en contra de sus deseos” y en la toma de decisiones no por sus deseos sino por sus criterios.

Al argumentar, en el marco teórico, las tres dimensiones de poder: personal, colectiva y de relaciones cercanas, con los datos obtenidos se identifica que existe una influencia en el empoderamiento de las mujeres policías de la SSC CDMX, con respecto a la dimensión personal, Rowlands (León, y otros, 2007) donde el empoderamiento consiste en el desarrollo del sentido del ser, la confianza y la capacidad individual, por tal razón se identifica que se sienten satisfechas profesionalmente, pero al mismo tiempo no se sienten valoradas y reconocidas, saben que una mujer empoderada logra sus objetivos y metas personales, pero 54.10% detectan que en su área laboral no se respetan sus derechos como mujeres, por lo tanto el 63% se sienten discriminadas en su ámbito laboral.

Dentro de la dimensión colectiva, Rowlands (León, y otros, 2007) donde se trabaja de forma conjunta para provocar mayor impacto en el empoderamiento influyendo en la dimensión personal, como las relaciones de poder de los mandos afecta la toma de decisiones, su seguridad, crecimiento, deseos que no permiten

que las mujeres se empoderen y que se den otras situaciones de baja autoestima, discriminación, sumisión, desigualdad, entre otros.

Las mujeres policías encuestadas (97.3 %) comentan que cuentan con las habilidades necesarias para ocupar cargos de poder, sin embargo 59.5% exponen que en la institución policial no se valora el nivel de estudio para poder ocupar un puesto de estructura, esto se contrapone a lo establecido por el servicio profesional de carrera de la SSC CDMX, específicamente en el Manual de Perfiles (D. F. G. d., 2013). De manera general las mujeres policías en la dimensión colectiva no se sienten valoradas, reconocidas, apoyadas, sintiéndose discriminadas, 52.8% señalan que no tienen las mismas oportunidades como los hombres policías, conocen de sus capacidades y liderazgo para poder ocupar cargos de toma de decisiones, sin embargo, sus superiores no promueven su crecimiento profesional; desde la elección, selección y la falta de apego a las normas existentes para los perfiles policiales. Es importante resaltar que programas de acción como la India, las mujeres se tornan empoderadas a través de la toma de decisiones colectivas, ello permite que se construya una autoimagen y autoconfianza positiva, Young (1997). El significado del propio poder de cada una de las mujeres policías tendría que vivirse desde lo que Judith Bulter (1990) dice: llegar a ser significa asumir y encarnar intencionalmente la declaratoria y el proceso social de relaciones de género, tener claro el significado del propio poder como un orden simbólico, está claro que al estar invisibilizadas no tienen esta apertura para descubrirse con su propio poder.

Con respecto a la identificación de la influencia que tiene la dimensión de las relaciones cercanas o social, Rowlands (León, y otros, 2007), en donde se aborda la capacidad de desarrollar la habilidad para negociar e influir la naturaleza de la relación y las decisiones tomadas al interior de dicha relación, se aprecia que 94.6% de las mujeres policías que ocupan cargos de poder conocen sus derechos como mujer y derechos laborales, esto mismo se relaciona con su dimensión personal. Un dato significativo es que 86.5% se sienten apoyadas por

su familia cuando tienen jornadas altas de trabajo, este apoyo es importante si en algún momento pueden acceder a un cargo de poder, así que 62.20% no necesita negociar con personas cercanas, como la pareja, padres. La mayor influencia de esta dimensión que limita el empoderamiento (45.9%) señala que los jefes de su área laboral no reconocen a las mujeres para ocupar cargos de estructura, por consiguiente, 75.7% siente que en su institución policial continúa la preferencia por los hombres para ocupar puestos de poder, consecuencia de esto es la discriminación, como lo señala el artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006); la discriminación es toda la exclusión, restricción, distinción basada en preferencias sexuales, condiciones sociales, opiniones y preferencias sexuales o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicios de los derechos y la igualdad de oportunidades.

59.5% de las encuestadas expresó que para hacer alguna propuesta laboral tiene que pedir permiso a sus jefes inmediatos, con esta realidad se observa muy fuerte el “Poder sobre”, basándose en las relaciones de obediencia y dominación de los hombres sobre las mujeres. Esta realidad forma parte de la teoría de la estructuración Giddens (1995), en donde aparece esta dicotomía de sujeto y estructura, el poder en el posicionamiento de los intereses o preocupación de la gente por encima de los demás.

Nuevamente se identifica el “techo de cristal”, el impedimento de las mujeres a los cargos de poder basado en estereotipos, estructuras institucionales. Virginia García Beaudoux (2018) lo calificó como un factor de identificación de género, participación y la inclusión de mujeres en funciones específicas para los hombres, principalmente en cargos de toma de decisión y liderazgo, la misma autora menciona barreras de tipo psicosociales y socioculturales que mantienen al margen a la mujer para la posición de poder. Por otra parte, 51.4% reconoce que en su institución laboral se promueven convocatorias para competir y ocupar

cargos de poder, aun así, todavía hay un porcentaje importante (48%) que no tiene conocimiento de estas convocatorias.

En resumen, se identifica la relación de las tres dimensiones y su influencia en el empoderamiento de las mujeres policías para ocupar cargos de poder, como lo señala Stromquist (1985), se necesita el empoderamiento para romper con las dicotomías; y como se analiza en la dimensión personal que se ve afectada por su dimensión colectiva, rescatando una parte la dimensión de sus relaciones cercanas o sociales, que le permiten en algún momento empoderarse de manera sesgada, debido a las relaciones de poder, desde las órdenes de masculinidad, el machismo, la desigualdad de género y discriminación en los espacios laborales.

De forma general, para las mujeres policías de la SSC CDMX el empoderamiento es adquisición de poder e independencia, por parte de un grupo social desfavorecido, para mejorar su situación; tener una responsabilidad ante un cargo de poder, con la capacidad de autogestionar el trabajo, la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. El reconocerse como una mujer independiente, segura de sí misma y autosuficiente, al mismo tiempo, reconocimiento de sus capacidades para enfrentar adecuadamente las situaciones laborales, permitiéndole mejorar su situación social, laboral y poder participar en procesos de toma de decisiones, tener liderazgo para hacer la diferencia dignificando su labor policial y contribuyendo a la disminución de los estereotipos de género.

Bajo esta definición, se analizan y aprecian los datos obtenidos de las encuestas y su relación con las dimensiones: personal, colectiva y de relaciones cercanas o sociales, ya que las mujeres policías saben que cuentan con las capacidades, habilidades, herramientas, actitudes y aptitudes e incluso el liderazgo lo ven como un factor importante para el empoderamiento, la realidad es que su dimensión colectiva y de relaciones cercanas dentro del ámbito laboral no les permite poder empoderarse de forma total. Ahora bien, para la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) señala que el empoderamiento

implica fortalecer a las personas y grupos que han sido marginados o discriminados para lograr su promoción. Se considera que las mujeres policías con cargos de poder se sienten empoderadas simplemente por el hecho de pertenecer a un puesto de estructura, sin que trabajen una sororidad (Tena, 2017), siendo una identificación de poder entre un grupo específico, como los mandos de estructuras, desde una herencia del patriarcado (Ruiz, 2019).

Las mujeres policías de la SOP manifiestan que para poder acceder y ocupar un cargo de poder tienen que ser constantes en su trabajo, tener preparación, conocimientos, capacidades, técnicas de procedimientos para poder destacar, así como tener habilidad de toma de decisiones, liderazgo, presentar y aprobar evaluaciones de Centro de Control de Confianza. Algunas señalan que existen convocatorias, otras, como ya se mencionó, las desconocen. En las dimensiones, la influencia significativa de relaciones de poder es cuando señalan que solo se puede acceder a un cargo o puesto de poder dando dinero, ser apadrinada (o) y teniendo relación con gente de poder, tomando como referencia estos datos, al respecto, Srilatha (2007) considera que el poder se desarrolla de forma jerárquica en la dominación masculina conforme a valores discriminatorios y opresivos como consecuencia para utilizarlos como un modo de explotación y corrupción y no como una forma de democracia ni de poder compartida.

Por otra parte, en materia de paridad de género, 54.10% tienen conocimiento sobre la existencia de la paridad en la toma de decisiones señaladas en la Constitución de la Ciudad de México, sin embargo, al hacer una pregunta específica con respecto a una política institucional dirigida a las mujeres para ocupar cargos de poder, 89.2% indicó que sí las conocen, por ejemplo, las reformas a los artículos que reconocen los derechos de las mujeres en cargos públicos, la ONU, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Se observa el conocimiento de algunas de las normas, pero no la aplicación de estas en esta

institución, en consecuencia, existe la minimización de sus derechos como mujeres y laborales.

En cuestión de discriminación dentro de su área laboral, desde los estereotipos y roles de género, la realidad de las mujeres policías de la SOP es que no pueden desempeñar un cargo de poder por el simple hecho de ser mujer. Se siguen reforzando los micromachismos (INMUJERES 2022), los altos puestos son exclusivamente para hombres, como mujer dentro del área policial no te toman en cuenta, el uso de la voz se anula, te sobajan, te exhiben, se dan actos de acoso sexual y laboral, te excluyen de beneficios (como acceder a entrevistas con jefes de jerarquía alta). Todo esto se convierte en un régimen patriarcal, Villareal (2021) apunta que la existencia de la violencia contra la mujer se da por omisión, por eliminación y por invisibilizar las relaciones de poder. Está claro que las relaciones de poder dentro de la Institución policial siguen sin visibilizar a la mujer policía y se continúa con la discriminación, obstaculizando que las mujeres policías vivan un total empoderamiento, la invisibilización es la existencia nuevamente de la mujer por omisión (Villareal, 2001).

Siguiendo con el análisis de resultados, la Maestra Marcela Figueroa Franco, Subsecretaria de Desarrollo Institucional de la SSC-CDMX, comenta que mujeres policías de la Ciudad de México no están exentas de vivir estas brechas para ocupar cargos de estructuras y que, además:

La realidad que se vive en una igualdad sustantiva en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, aún con aspectos de discriminación y falta de oportunidad se refleja en la forma de participación para ocupar un cargo de estructura donde aún se habla de 25 % de posibilidad para ocuparlos

Es decir, que no debería existir solo 25%, sino que 50% de cargos de mando para hombres y mujeres para lograr una igualdad de género, esto confirma que las relaciones de poder imperan en dicha Institución, lo que se confirma con (Lagarde,

2012) quien afirma: “la desigualdad ha sido construida y no se ha dado de forma natural”. La ley general de igualdad entre mujeres y hombres señala en el art. 5 que la discriminación contra la Mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer” y aclara que en cualquiera de las esferas, entonces se puede identificar que aún no hay acciones específicas para poder empoderar a las mujeres en competir por cargo de estructuras tanto para los hombres como para las mujeres.

Al respecto la ONU (2022), en el día internacional de la mujer de las Naciones Unidas del 2022, señaló que es el año de la igualdad de género con el lema “igualdad de género hoy para un mañana sostenible”, está claro que dentro de la SSC CDMX el porcentaje anterior muestra todavía la existencia de una desigualdad laboral de las mujeres policías en cargos de mando:

“... somos minoría en números, estamos mucho más abajo, no hay respuestas fáciles”

No hay respuestas fáciles (Figueroa, 2022), se sigue siendo minoría en números para las mujeres de la SSC CDMX, ya sea para ocupar cargos, condecoraciones, ascensos y acciones relevantes, esto es algo muy significativo que pareciera que se sigue atorando como en la tercera ola tan fuerte como una marea que va y viene sin identificar los mecanismos de operación que siguen imposibilitando que se materialice la igualdad.

Hasta aquí ya se puede dar respuesta a la pregunta de investigación. ¿Cómo influyen las relaciones de poder en el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando de la Subsecretaría de Operación Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana en la Ciudad de México? Las relaciones de poder no han permitido que las mujeres policías se empoderen para ocupar cargos de poder, los factores determinantes por la cual no se logra el empoderamiento, algunos mencionados por la Maestra Marcela Figueroa Franco es el área operativa, la operatividad por el

simple hecho de ser mujeres, no se les toma en cuenta, porque la operatividad es meramente para hombres, parte de esto son las órdenes de masculinidad (Tena, 2017), la justificación es porque las mujeres no saben manejar, son madres de familia, son cuidadoras reafirmando, los estereotipos y roles de género:

... la pregunta es por qué no están en la operatividad, por qué son menos valientes, por qué no hacen hechos relevantes, no creo que la raíz del problema sean solamente estereotipos de género, no que la mujer no pueda hacer este trabajo, sino ciertas carencias que como mujeres tenemos, por ejemplo, un gran porcentaje de mujeres no sabe manejar.

Durante la entrevista, Marcela Figueroa manifestó que actualmente se encuentra realizando un Plan de Desarrollo Policial, pero con perspectiva de género desde que asumió el cargo en febrero de 2021, realizando un análisis para definir las causas “porque hay desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la policía”. Dentro de los resultados del primer análisis que realizó se observa que son menos las mujeres en los cargos de mando ya que en ese momento apenas eran 25% del estado de fuerza total, de acuerdo con ella debería de ser mínimo 25 % de mandos mujeres, 25 % de los ascensos y un porcentaje igual en condecoraciones; identificando que las mujeres se encontraban en minoría de números; con respecto a las condecoraciones además indicó que existen:

[...] muy pocas acciones relevantes de la mujer: realizando un cuestionamiento “¿es por qué son menos valientes o sea por qué no hacen un hecho relevante?” otorgando la respuesta de que realmente “te das cuenta de que no tiene tantos hechos relevantes porque casi no están en la operatividad”

De igual forma manifestó que existen pocas mujeres que saben manejar, lo cual las pone en desventaja en las áreas operativas, también el hecho de que existe un gran porcentaje de mujeres policías que son madres de familia y jefas de familia, por lo que los cuidados de la familia dependen de ellas y no solo los cuidados, también los

gastos de los menores de edad y hasta los de integrantes de la familia enfermos o de edad avanzada.

[...] una compañera que es madre soltera tiene dos, o tres niños ¿con quién los deja?, por supuesto que va a decir o va a aceptar que le den un trabajo administrativo aquí en la policía, entonces el problema no solo es de la policía, sino también es estructural; social cultural, del rol que tenemos las mujeres en general en la sociedad y pues claro se refleja en un pequeño mundo que es la policía.

Derivado de lo anterior, se observa que una de las principales causas de identificación es la falta de reconocimientos, mientras que la participación de la mujer policía en los cargos operativos es casi nula. Esta investigación se está desarrollando no solo con base de datos, sino en un tipo de observación participativa, con la finalidad de expresar las experiencias, independientemente de tener datos de las mujeres y compañeras que fueron mandos cercanos.

Es importante no caer en un retroceso de las acciones realizadas dentro de la SSC CDMX, como lo comentó la Maestra Marcela Figueroa en la entrevista, cuando se le preguntó por lo que se debe hacer para que no exista algún retroceso en las acciones realizadas y tratar de incluir a más mujeres en la SSC CDMX. Ella señaló que las acciones deben tener un impacto definitivo e institucionalizadas para que no se pueda retroceder.

[...] creo que lo que tenemos que hacer es que sea ahora y que políticamente sea costoso para que quien venga no retroceda, que sea mal visto que se retroceda, justo muchos avances en materia de derecho sobre todo para las mujeres

Se debe destacar que las "órdenes de masculinidad" pueden tener implicaciones positivas o negativas. Por un lado, pueden ser una fuente de identidad y pertenencia para algunos hombres, ya que les proporcionan un marco cultural con

el que se identifican. Sin embargo, también pueden imponer limitaciones y presiones a los hombres para cumplir con ciertas expectativas sociales, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional y mental.

En las últimas décadas, ha habido un creciente reconocimiento de la importancia de cuestionar y desafiar las normas rígidas de la masculinidad tradicional que pueden promover comportamientos y actitudes dañinas, como la violencia, la agresividad y la falta de expresión emocional. En cambio, se promueven modelos de masculinidad más igualitarios, que valoren la empatía, la cooperación, la igualdad de género y el respeto.

Otro factor que influye son los roles y estereotipos de género, ya que las mujeres policías sufren de desigualdades en la división de la cantidad de trabajo o del beneficio recibido (Unicef 2007), lo que al mismo tiempo forma parte de la dimensión colectiva, porque nos especifica que se tiene el “poder sobre”, que se basa principalmente en las relaciones de obediencia y dominación de los hombres sobre las mujeres; también lo referente al “Poder para”, que es la capacidad de estimular la acción del otro; y por último el “Poder con”, cuya acción es de manera colectiva y solidaria.

Dentro de la corporación policial, el hecho de ser madre soltera influye en las relaciones de poder y el empoderamiento, porque las madres solteras, al tener la carga exclusiva de la crianza y el cuidado de sus hijos, enfrentan desafíos adicionales para equilibrar sus responsabilidades familiares con las demandas laborales.

Esto puede afectar su disponibilidad para trabajar en horarios complicados o turnos impredecibles, lo que podría impactar su rendimiento laboral, la Maestra Marcela Figueroa señala que eso “las pone en desventaja” y esta desventaja es un

problema de rol dentro de una estructura social y cultural, marcada por estereotipos y roles de género lo cual se encamina a una desigualdad de género.

En esta realidad policial, los mandos hombres todavía emplean un lenguaje sexista y con prejuicios ante las capacidades de las mujeres policías; al respecto, la misma Figueroa dice que al momento de preguntarles a los mandos hombres por qué hay tan pocas mujeres en cargos de mando:

...muchos mandos hombres dicen, “es que yo les he dado la oportunidad y no quieren”. Por el tiempo laboral operativo, implica descuidar a sus hijos o ver quién los cuida”

La institución policial no cuenta con políticas adecuadas de apoyo a las madres solteras, como opciones de cuidado infantil flexible, a pesar de la implementación de una guardería en las instalaciones de la Unidad de Policía Metropolitana Femenil. Solo se cuenta con una capacidad para 125 menores durante el día y 30 menores para la noche. Otro de los factores es los permisos parentales o facilidades para lactancia, sin dejar de lado lugares para las mujeres policías en lactancia, esa falta de apoyo institucional puede dificultar aún más la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En la entrevista, la Maestra Figueroa comentó “esto es mucho más complejo ¿cómo le hacemos para darle a las mujeres mayores oportunidades?”. En la actual administración de la SSC CDMX, se dan las relaciones de poder, como lo señalado por Jo Rowland (2018), dentro de las facetas del empoderamiento, las cuales están relacionadas con las tres dimensiones, pero de forma negativa, principalmente una relación de “Poder sobre”, que necesariamente se base en cualquier entendimiento del poder, se refiere a un poder controlador identificándose como esa habilidad de una persona o un grupo de personas.

Aunque en la encuesta se pudieron encontrar distintas respuestas, destaca aquella relacionada con la pregunta “¿De qué forma puedes acceder para ocupar un cargo de poder dentro de la SSC?”, donde se identificó que se vincula con la

dimensión individual, que es un poder que se trasmite por la socialización, identificando quiénes somos y cómo se debe de comprometer o ser, se logra identificar que aún no se pudo vencer esa opresión interna, así lo dejan ver las respuestas; “tener un conocido porque no hay concurso”, “ser apadrinad@”, “no conozco ninguna”, por respuestas de esta índole es necesario realizar acciones que empodere a las mujeres policías en los cargos de poder.

Desde ese punto de vista, se deben de incluir estrategias que permitan transformar las 3 dimensiones de poder, mediante el empoderamiento de las mujeres, las cuales deben incluir las estrategias para transformar las relaciones de poder en las tres dimensiones. Y para ello Figueroa señala que “... lo que tenemos que hacer es que sea políticamente costoso para que quien venga, no retroceda los avances en materia de derechos, sobre todo para las mujeres”. El papel que juega cada una de las y los servidores públicos será fundamental en el tema del empoderamiento, perspectiva de género, paridad de género y poco a poco reducir las brechas de desigualdad, siendo importante trabajar el “poder para”, una forma de poder que se basa en la acción colectiva y solidaria, que implica que los individuos o grupos se unan y colaboren para lograr un objetivo común, sin dominar o imponer su voluntad sobre los demás. En el contexto de género, el “poder con” puede significar que hombres y mujeres trabajen juntos en la lucha contra la discriminación y la violencia de género, promoviendo la igualdad y el respeto mutuo.

Otro de los aspectos que señaló la Maestra Marcela Figueroa, Subsecretaria de Desarrollo Policial es que el Lic. Omar García Harfuch, ahora ex Secretario de SSC CDMX (hasta septiembre 2023) , insistió que se haga un cambio institucional, y que se deberá de apegarse a las normas, es decir, que es la propia institución la que se debe de modificar en su actuación porque si la Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres hace mención que las mujeres deben de tener las mismas oportunidades basada en una regulación de la ley.

En relación con las acciones afirmativas realizadas por la actual administración, otro comentario realizado por la misma Figueroa es que se delimitaron algunos acuerdos para el otorgamiento de grados, "...por ejemplo nosotros dejamos un nuevo acuerdo de otorgamiento de grados". Antes se otorgaba un solo premio, dependiendo del reconocimiento a una sola persona, como por ejemplo al policía del mes, ahora se otorgarán 2 premios para esa categoría, uno para un hombre y otro para mujer, esto permite la existencia de paridad de género. Este tipo de acciones permiten la paridad de género en el reconocimiento laboral.

En un mundo policial, donde hay más hombres que mujeres, por ejemplo, en la rama policial se cuenta con un total de 27,196 hombres y tan solo 9,140 mujeres (dato otorgado por Recursos humanos en 2022), Figueroa señaló que "los hombres policías todavía no están preparados para recibir a una mujer como mando en áreas operativas". Sumando al comentario de la Subsecretaria y basado en la experiencia en áreas operativas, me ha tocado percibir y recibir comentarios del tipo "tú qué sabes", "no le hagan caso, es mujer", "que va a saber ella sino ha estado en los madrazos", esto en el contexto de dar una opinión en una junta. Estas acciones pasaban en diferentes administraciones porque efectivamente aún no visibilizan esa posibilidad, aunque existen mandos en subsecretarías, estas solo han sido en las Subsecretarías de Participación Ciudadana y la Subsecretaría de Desarrollo Policial, nunca en una Subsecretaría Operativa.

Para reforzar este análisis de investigación, se le preguntó a la Maestra Figueroa "¿cómo es la realidad para las mujeres?", a lo que contestó "creo que les cuesta trabajo, les cuesta mucho, la realidad es que se necesitan más mujeres policías", pero para cambiar esta realidad se tiene que trabajar, reforzar en materia de paridad de género, el empoderamiento de la mujer y la necesidad de implementar acciones afirmativas para la mujer policía, y que estas acciones pueden incluir políticas, programas y medidas específicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades, el acceso a recursos, la participación política, el empleo y otras áreas en las que las mujeres han sido tradicionalmente excluidas o discriminadas.

Basado en que las acciones afirmativas buscan superar las desigualdades históricas y estructurales que han afectado a las mujeres, y promover su inclusión y participación en igualdad de condiciones, es necesario que Instituciones como INMUJERES trabajen en colaboración con los diferentes actores de la SSC CDMX, para diseñar, implementar y evaluar acciones afirmativas que promuevan la igualdad de género. Estas acciones van desde la implementación de cuotas de género en la representación y la participación en cargos de toma de decisiones, hasta la promoción de políticas de igualdad en el ámbito laboral y la prevención de la violencia de género.

Las relaciones de poder influyen en el empoderamiento de la mujer policía que ocupa cargos de mando en la Subsecretaría de Operación Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

A partir de los datos observados, existe evidencia que lleva a comprobar la hipótesis, por lo tanto se confirma que las relaciones de poder influyen en el empoderamiento de la mujer policía que ocupa cargos de mando en la Subsecretaría de Operación Policial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, desde los altos mandos se obstruye este empoderamiento, basado en un régimen patriarcal, órdenes de masculinidad, mundo policial exclusivo para hombres como una forma de dominación masculina, barreras institucionales y culturales como la participación, convocatorias de selección para ocupar cargos de poder, todo esto provoca que las mujeres policías se sientan discriminadas, desvalorizadas, desmotivadas, con una falta de reconocimiento por el hecho de ser mujer, como consecuencia se minimizan y sin tener claro que el empoderamiento es un principio y derecho constitucional.

Con lo antes expuesto, se reafirma que existe una influencia de las dimensiones personal, colectiva y de relaciones cercanas en el empoderamiento de las mujeres policías de la SOP, derivado de las relaciones de poder se ven afectadas cada una de estas dimensiones, se reconocen como mujeres con

capacidades, habilidades, herramientas, liderazgo para poder ocupar cargos de poder, sin embargo su participación es limitada debido a que se sigue considerando a la mujer policía desde los estereotipos y roles de género, por lo tanto no cumplen con los requisitos o perfiles para poder llegar a los altos cargos.

CONCLUSIONES

A través de la presente investigación, se habló de la participación y el avance de las mujeres en el ámbito policial y su acceso a puestos jerárquicos o de toma de decisiones dentro de la SSC CDMX. Esto se entrelazó con lo que sucedía simultáneamente en las olas del feminismo internacional y nacional, con respecto a la mujer policía. Es significativo como se da la teoría del “techo de cristal”, las normas no escritas como una metáfora que designa un tope y dificulta la realización como mujeres profesionales, se representa y clasifica el poder ampliamente como el “Poder para”, “Poder sobre” y el “Poder desde”. Asimismo, se da cuenta de cómo las relaciones de poder (régimen patriarcal, órdenes de masculinidad, dominación masculina, micromachismos, obstáculos institucionales y culturales) influyen en el poco y lento empoderamiento de cada una de estas mujeres policías, al mismo tiempo, no se percibe la visibilidad de la mujer y de su empoderamiento, lo que obstaculiza el poder acceder a los cargos de estructura.

Se identifican las relaciones de poder como un régimen patriarcal, órdenes de masculinidad, micromachismos, dominación masculina, brechas de desigualdad, barreras institucionales y culturales, estereotipos y roles de género, que derivan en la discriminación hacia las mujeres policías por el simple hecho de serlo. Al mismo tiempo, se minimizan sus capacidades, habilidades, conocimientos, provocando en ellas una desvalorización, desmotivación y la falta de reconocimiento. Con los datos obtenidos, se percibe que actualmente existe un estancamiento dentro de ese mundo policial, exclusivo solo de hombres, como una dominación masculina, Lamas (2013), y que pocas mujeres pueden acceder u ocupar cargos de poder dentro de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Sin embargo, desde la historia de la policía, en relación con las mujeres que han ocupado puestos de poder, han tenido la oportunidad de demostrar sus capacidades, habilidades, liderazgo y de poder, como consecuencia vivirse desde un empoderamiento. Es

significativo que las mujeres policías se viven y conocen de su potencial personal y profesional, se dan cuenta que no tienen las mismas oportunidades y derechos, se observan las brechas de desigualdad de género. Conocen sus derechos como mujeres dentro del ámbito laboral, pero la realidad es que no son respetados, se da una invisibilización de la mujer policía dentro de esta institución policial, se deja de ver a la mujer policía como una mujer que puede jugar un papel importante y trascendental en cargos de estructura y toma de decisiones.

Es interesante ver como se relacionan las dimensiones del empoderamiento, tanto personales, colectivas y de relaciones cercanas, ya que las mujeres policías se reconocen desde su dimensión personal, como mujeres con un alto potencial, liderazgo, don de mando, capacidades, habilidades, herramientas, para poder ocupar y manejar un cargo de poder. Sin embargo, en su dimensión colectiva, no se sienten valoradas y reconocidas, tienen conocimiento que el empoderamiento las llevará a lograr sus objetivos y metas profesionales, pero identifican que no se respetan sus derechos laborales y como mujeres, se sienten discriminadas. Desde su dimensión en sus relaciones cercanas cuentan con el apoyo de las personas cercanas en relación a sus jornadas de trabajo, toman sus propias decisiones sin pedir aprobación de sus padres o redes de apoyo, pero cuando tienen que ocupar o subir de cargos de poder desde sus jefes inmediatos no lo permiten ya que tienen que pedir permiso a los mismos, así como en el momento de hacer una propuesta, no se ven con la libertad de hacerlo por ellas mismas, pareciera que este mundo es exclusivo de los hombres y que se necesita la aprobación y permiso de ellos.

Aun cuando la información obtenida apunta que las mujeres policías de la SOP viven todavía en un mundo solo para hombres policías, es decir, una dominación masculina, en donde a las mujeres todavía no se les reconoce con aptitudes, conocimientos, capacidades para ocupar ciertos cargos de poder, dado que se sigue dando preferencia a los hombres policías, se pasa por encima de las mujeres y si alguna mujer llega a ocupar algún cargo de poder se ve reflejado el “techo de cristal”. Se puede observar que las mujeres policías en su conjunto aún no tienen igualdad sustantiva, es decir, el acceso al mismo trato y oportunidades.

Se tiene conocimiento que la institución policial promueve convocatorias para promocionar puestos o cargos de poder, pero no hay una alta difusión de éstas, ya que algunas mujeres policías desconocen de estas convocatorias.

Es relevante que, a partir de esta investigación y la construcción de la genealogía de la mujer (fundamental para comprender y valorar su papel de la mujer en la sociedad), se logre la igualdad de género, como objetivo se debe perseguir en todas las esferas sociales, y ello incluye la participación de la mujer en cargos de mando y liderazgo en las Instituciones de Seguridad en México.

Al obtener una visión más completa de la genealogía de la mujer en este contexto, podremos identificar patrones y barreras históricas que han limitado su acceso a posiciones de poder y responsabilidad. Por lo que se sugiere proponer soluciones para asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades y sean reconocidas por su profesionalismo y capacidad, en lugar de estar limitadas por estereotipos de género o roles preestablecidos.

También será importante participar en políticas públicas de inclusión de la mujer, como la actualización de perfiles en puestos de liderazgo en las Instituciones de Seguridad lo cual no solo promoverá la diversidad y la representación equitativa, sino que también podría enriquecer las perspectivas y decisiones en la toma de medidas y políticas públicas relacionadas con la seguridad y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

Otro punto relevante es que exista capacitación de liderazgo, para poder realizar convocatorias conforme los niveles profesionales destacando la igualdad de género y la promoción de oportunidades basadas en el mérito y la capacidad de cada individuo, independientemente de su género.

Es importante trabajar un enfoque de igualdad de género efectivo, que no solo beneficie a las mujeres, sino a toda la sociedad, ya que se aprovecha todo el potencial y talento humano disponible de forma igualitaria a todos los niveles y que

se respete los ámbitos laborales permitiendo un progreso justo y sostenible para todas y todos los policías de la Ciudad de México.

Con este estudio, se buscó rescatar parte de la genealogía de la mujer policía, en una de las áreas como la SOP, donde las mujeres han podido acceder a cargos de directoras ejecutivas y en Coordinación General de la SOP. A través de esto, se visibilizan sus actividades, logros y el empoderamiento que en cada una de estas épocas dieron a la mujer policía; se identifican pequeños avances al respecto, falta mucho por hacer, que todas las mujeres policías realmente vivan un empoderamiento y poder rescatar la información de todas las mujeres que han sido parte de esta historia en cada una de las áreas de la SSC CDMX. A pesar de que la información se puede encontrar en las actas entrega de las áreas, estas dejan de existir después de 5 años de encontrarse en el cargo, pasando a ser archivo muerto perdiéndose mucha información de sus acciones realizadas, aunado a que cuando ya no se respeta el denominado cuadro de mando, que es el dejar las fotografías de los mandos que pasaron en los cargos, lo cual limita el obtener las fotografías de las mujeres y hombres en el poder.

Como propuesta, para obtener una genealogía de la mujer policía más amplia se debe realizar un plan de trabajo en donde se pueda recolectar la mayor información en todas las áreas de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, mediante la participación de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional para poder capturarla, e integrarla en un libro “El empoderamiento de la mujer policía desde sus inicios” y que ese libro pueda formar parte de la biblioteca de la Policía de la Ciudad y se pueda visibilizar a las mujeres que han tenido cargos, para distribuirse en diferentes bibliotecas y redes sociales de forma positiva y poder empoderarlas desde su genealogía a nivel internacional y nacional, ya que es escasa en la búsqueda de redes de información. Si tuviera esa oportunidad, buscaría la forma de rescatar la información, aprovechando áreas como recursos humanos, consejo de honor, desarrollo policial, contraloría interna, el área de gestión del Secretario, donde conozco que llegan las propuestas de cargos y desde ahí empezar a rescatar

la información. Y poder hacer ese libro y publicaciones para darle ese reconocimiento a todas las mujeres que con su esfuerzo y sacrificios desde diferentes dimensiones lograron representar a la mujer policía.

Otra de las propuestas, sería la de poder participar en una política pública, como un protocolo o un plan de trabajo. El plan de trabajo propuesto se denomina Programa de Trabajo de fortalecimiento a la inserción, selección y profesionalización de mandos de la SSC de la CDMX (Plan ISIS), realizado en 2021, durante el estudio del Doctorado, cuyo objetivo principal se caracterizó por determinar las principales políticas y programas dirigidos a la inserción laboral de policías profesionales en la SSC en los últimos años. Particularmente aquellos policías que cuentan con una profesionalización en la Secretaría de Seguridad Ciudadana y el objetivo general es la de fortalecer la participación de policías profesionales en la inserción de puestos de estructura en las áreas operativas conforme su formación académica buscando facilitar su procedimiento de selección. (Anexo. 5)

Finalmente, es necesario empezar a romper esas barreras, apoyarnos de los instrumentos internacionales, nacionales, leyes y los avances de la perspectiva de género, que empodere a las mujeres policías, se realicen acciones afirmativas que permitan lograr que lleguen a diferentes niveles dentro de la SSC CDMX, que las acciones que se trabajen no retrocedan en los avances otorgados a las mujeres policías y que cada cambio de administración se pondere su evolución y crecimiento de cada una de ellas mediante el seguimiento y desarrollo institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, C. X. (2013). *Coaching y empowerment aplicado en equipos de trabajo*. México: SEP.
- Alabao, N., Cadahia, L., Cano, G., Castrejón, M., Adelantado, A., Llaguno, T., Vila, F. (2019). *Un feminismo del 99%*. Barcelona, España: Anagrama.
- Alcántara, L. & Rodríguez, R. (01 de 03 de 2000). El Universal. México, D. F.
- Álvarez González, A. I. (1999). *Los orígenes y la celebración del día Internacional de la Mujer 1910-1945*. Universidad Oviedo: KRK.
- Americana, O. d. (14 de Agosto de 1995). *La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*. Convención Belén Do Para. Brasil, Brasil: OEA.
- Arrillaga Aldama, L. (1984). *Maquiavelo: El poder que fue y no pudo ser*. Revista de estudios políticos (Nieva época) (38), 215-237.
- Arruza, C., Bhattacharya, T., & Fraser, N. (2019). *Manifiesto del feminismo para un 99%*. Barcelona: Herder.
- Artega, N. (2000). *Trabajo de las mujeres policías*. UAEM. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/38972>
- B, R. (2010). *Hacia un Estado post-patriarcal. Feminismo y ciudadanía*. Revista de Estudios Políticos, 149.
- Bailón, F. (2020). *El cuerpo de la Policía Femenil: imágenes y representaciones, ciudad de México, 1930*. México: SCIELO. doi:0186-0348
- Barrios Soledad, G. V. (28 de julio de 2011). *Christine de Pizán y la Ciudad de las Damas. La mujer como sujeto jurídico activo*. Obtenido de scielo: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-57042011000100010&lng=es&nrm=iso

- Batliwala, S. (1997). *El significado del empoderamiento*. Bogotá: 1997.
- Bello, C. G. (2015). *Manual de Comunicación no Sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. México: INMUJERES.
- Beltrán, E., Maquieira, V., & Sánchez, C. (2001). *Feminismos, debates teóricos contemporáneos*. Alianza.
- Bermúdez, M. (2013). *Revista de Estudios Feministas*, 282.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Person.
- Bobea, L. (2007). *Mujeres con uniformes, la feminización de las fuerzas armadas*. República dominicana: Revista Nueva Sociedad.
- Burton, T. I. (2019). *La historia feminista de la prohibición*. Historia de las mujeres.
- Butler, J. (1990). *Teoría feminista y teoría crítica. Ensayos sobre política de género en las sociedades de capitalismo tardío*. España: Alfons el Magnanim.
- Cano, V. (2015). *Ética Tortillera*. En V. Cano, *Ética Tortillera* (pág. 128). Buenos Aires: MADRESELVA.
- Cárdenas, C. (2017). *En busca del liderazgo femenino*. Bogotá: Unianes.
- Cárdenas, G. (2020). *Mujeres y administración pública en los órdenes de gobierno en México*. En F. Pérez Correa, *Mujeres y administración pública en los órdenes de gobierno en México* (págs. 119-135). México: UNAM.
- Cámara de Diputados LIX Legislatura (2006). *Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas*. México: Santillana.
- CDMX, G. (2022). *Manual Administrativo MA-31/070922-SSC-B423F8D*. México: GOB CDMX.
- CDMX, S. (2018). *MA05*. México, CDMX.

- CDMX, S. d. (9 de 12 de 2022). Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX. Recuperado el 2022, de Secretaría de Seguridad Ciudadana de la CDMX: <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/organizacion-policial/subsecretaria-de-operacion-policial>
- CDMX. (2018). Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México. CDMX: CDMX.
- Chalberg, J. C. (2007). *Emma Goldman. American Individualist*. Estados Unidos Americanos: Pearson.
- Chomsky y Foucault, C. (1971). *La naturaleza humana: justicia vs poder*. (L. Livchits, Entrevistador).
- CNDH. (29 de Abril de 2022). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México.
- CNDH (oct de 2022). *Primera Convención Feminista sobre los Derechos de la Mujer en EE. UU.* Recuperado el 19 de Marzo de 2021, de Comisión Nacional de Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/en/women?gclid=Cj0KCQjw54iXBhCXARIsADWpsG9WS06rkHQZEP0VAeX5RN8dxXjTtA4w9cFPlij3DYrpPD8UMio8LJlaAqUVEALw_wcB
- Congreso, U. (s.f.). Cámara de Diputados. Recuperado el 30 de Julio de 2022, de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Consultoría Murgibe. (2020). *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. En Murgibe.
- Da Cunha, V. I. (2021). *The style guide*. Obtenido de Moda de los 60; la revolución del estilo: <https://www.farfetch.com/mx/style-guide/trends-subcultures/moda-de-los->

Escalona, H. (20 de Abril de 2021). "Permanece abierta la convocatoria para seleccionar mandos de la SSC". La Prensa.

Espinosa, Y. (2019). *Hacer genealogía de la experiencia: el método hacia una crítica a la colonidad de la razón feminista desde la experiencia histórica en América Latina*.

Ferrer Valero, S. (2015). *La esencia de Seneca Falls, Elizabeth Cady Stanton*. Recuperado el 8 de julio de 2022, de Mujeres en la Historia: <https://www.mujeresenlahistoria.com/2015/01/la-esencia-de-seneca-falls-elizabeth.html>

----- *Mujeres en la historia*. Obtenido de Breves biografías de mujeres que escribieron alguna página de la historia: <https://www.mujeresenlahistoria.com/2018/02/lucretia-mott.html>

Foucault, M. (1978). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.

----- (1988). *El sujeto y el poder*. Revista Mexicana de Sociología, 50(3), 3-20.

Friedan, B. (1965). *La mística de la feminidad*. Barcelona: Sagitario.

García-Bullé, S. (2022). *¿Por qué el feminismo no es uno solo?* Tecnológico de Monterrey.

Giddens, A. (1987). *Las Nuevas reglas del método sociológico: crítica positiva de las sociologías interpretativas*. Buenos Aires: Amorrortu.

----- (1995). *Modernidad y Autoidentidad*. Barcelona: Península.

Goncalvez, L. (2005). *La metodología genealógica y arqueológica de Michel Foucault en la investigación en la psicología social*. Venezuela: Analecta Polit.

- Grady, C. (2018). *The Waves of Feminism and Why Peopole Keep Fighting over them, explained*. Vox.
- hela@hela.dev. (18 de 08 de 2014). *Todo menos miedo*. Obtenido de Documental de la grandisima Kathleen Hanna: <https://nofm-radio.com/archivo/the-punk-singer-documental-sobre-la-grandisima-kathleen-hanna/>
- Hernández Monjaraz, J. (2020). *El Estado Mexicano ante la Crisis de Seguridad y el ocaso policial*. México: Flores.
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, F. R. (2005). *Historia y significados de la palabra policía en el quehacer político de la ciudad de México. Siglos XVI-XIX. En R. San Miguel*. México: ULUA.
- HUMANOS, C. N. (JULIO de 2018). *Respeto a las diferentes masculinidades*. Obtenido de CNDH: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf
- INE. (s.f.). Tema sobre paridad de género. Recuperado el 03 de AGOSTO de 2022, de INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL: <https://igualdad.ine.mx/paridad/evolucion-normativa-de-la-paridad-de-genero/>
- INMUJERES. (15 de Diciembre de 2015). CEDOC. Boletín 8. México, México: Gobierno de México. Recuperado el 29 de Dic de 2022, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN8.pdf
- (2017). *Guía de la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las actividades Institucionales*. Obtenido de SEMUJERES. GOB:

https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/PoliticasyGuia_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf

----- (2022). Gobierno de México. Obtenido de glosario.

Jaiven, L. A. (1987). *La nueva ola del feminismo en México. Conciencia de la acción de lucha de las mujeres*. México: Planeta.

Jed, D. (1981). *Journal of Social History*. Recuperado el 20 de mayo de 2020, de www.jstor.org/stable/3787109

Kabber, N. (1994). *Gender-Aware Policy and Planning: A Social-Relations Perspective*. Oxford: Macdonald.

Kabeeer, N. (1999). *Resources, agency, achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*. *Development and Change* 30.

Lagarde, M. (1996). *Identidad de género y derechos humanos: la construcción*. Costa Rica, Dan José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

----- (2012). *El feminismo en mi vida. Hitos, claves y topías*. Ciudad de México: INMUJERES.

Lamas, M. (2006). *El enfoque de género en las políticas públicas*. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23192.pdf>

----- (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: UNAM.

----- (s.f.). *Las nietas de la Malinche. Una lectura feminista de El laberinto de la Soledad*. Recuperado el 01 de 08 de 2022, de ZONA PAZ, Octavio Paz: https://zonaoctaviopaz.com/detalle_conversacion/334/las-nietas-de-la-malinche-una-lectura-feminista-de-el-laberinto-de-la-soledad

Lebon, N., & Majer, E. (2006). *De lo privado a lo público. 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina*. México: LASA/UNIFEM/SIGLO XXI.

- León, M., Rowlands, J., Kabeer, N., Batliwala, S., Riger, S., Schuler, M., Young, K. (2007). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Colombia: Tercer Mundo.
- Loden, M. (13 de Nov de 2017). BBC New Mundo. Obtenido de BBC New Mundo: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-42338736#:~:text=La%20consultora%20de%20%C3%A1mbito%20laboral,las%20aspiraciones%20de%20las%20mujeres.>
- López Gallego, F. (2023). *La influencia del proceso de mentoring femenino y los referentes de liderazgo en el grupo Éxito*. Medellín: Universidad EAFIT. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/32364/Trabajo%20de%20Grado_Influencia%20del%20proceso%20de%20mentoring%20femenino%20y%20los%20referentes%20de%20liderazgo%20en%20el%20Grupo%20%C3%89xito_La%20percepci%C3%B3n%20de%20mujeres%20directiva
- LoveMXTV, E. y. (Dirección). (2021). *Conoce la increíble vida del mejor detective Mexicano. Valente Quintana* [Película].
- M Conger, S. (1994). *Mary Wollstonecraft and the language of sensibility*. London: Mc. Miller.
- Magazine, P. (2013). "Glosario Feminista". Recuperado el 08 de 10 de 2021, de Pikara Magazine: <http://glosario.pikaramagazine.com/inicio.php?lg=es&sec=inicio>
- Maier-Hirsch, E. (2020). *Revistando el Sentipensar de la Segunda Ola Feminista: Contextos, miradas, hallazgos y limitaciones*. Revista Cultural, 38.
- Martín, L. G. (2016). *Vocabulario Arendt. Argentina: Homo Sapiens*. Recuperado el 12 de septiembre de 2022, de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/108508#:~:text=Seg%C3%BAn%20Arendt%2C%20todo%20r%C3%A9gimen%20de,violence%3F%2C%20escribe%20Arendt>

- Martin, W., & Williams, S. (2016). *The Routledge Introduction to American Women Writers*. New York: Routledge.
- Martínez Escárcega, R. (2017). “El poder y el síntoma. Las relaciones de poder más allá de la lógica de guerra” (ponencia). Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- México, San Luis Potosí, San Luis Potosí.
- Martínez Méndez, K. I. (2015). *Tienen sexo las profesiones*. México: Colegio de San Luis.
- Martínez, M. (1930). “Caricatura Política Gente que vi hoy”. Excelsior.
- McNabb, D. (1 de abril de 2020). *Vigilar y castigar y la subjetividad de Michel Foucault*. Obtenido de Darin McNabb:
<https://www.youtube.com/channel/UC6GbAKHWYUJDWIkxY6HPldg>
- México, C. d. (Marzo de 2021). Congreso de la Ciudad de México. Obtenido de <https://www.congresocdmx.gob.mx/comsoc-igualdad-genero-debe-permear-secretaria-seguridad-ciudadana-cdmx-2438-3.html>
- México, G. d. (05 de septiembre de 2018). Secretaría de Bienestar. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/igualdad-de-genero-174139>
- (10 de febrero de 2014). DOF. Obtenido de Reforma constitucional.
- (14 de Marzo de 2016). Gobierno de México. Obtenido de Igualdad Sustantiva: <https://www.gob.mx/sre/articulos/igualdad-de-derecho-e-igualdad-sustantiva>
- (5 de Abril de 2016). ¿Por qué es importante el empoderamiento de las mujeres para el desarrollo? Obtenido de

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/por-que-es-importante-el-empoderamiento-de-las-mujeres-para-el-desarrollo?idiom=es>

México, I. N. (2015). *Historia de las mujeres en México*. México: SEP.

Meza Escorza, T. (10 de enero de 2017). *La cuarta ola feminista*. Milenio. Recuperado el 27 de abril de 2018.

Miltos, M. (04 de 06 de 2013). UNAM. Obtenido de Ciencia UNAM:
https://ciencia.unam.mx/leer/213/Masculinidad_y_feminismo_tienen_metas_comunes_Olivia_Tena_Guerrero

Miyares, A. (11 de Marzo de 2018). “Tribuna feminista”. Recuperado el 14 de 10 de 2018, de *La cuarta Ola del feminismo*:
https://twitter.com/TFeminista_?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eerp%7Ctwgr%5Eauthor

Monge, C. (2018). “La cuarta ola feminista nace indignada”. Recuperado el 14 de 10 de 2018, de *infoLibre.es*.:
https://www.academia.edu/43408771/CUARTA_OLA_DEL_FEMINISMO_Y_SORORIDAD

Moore Grimke, S. (2022 de Mayo de 2022). “Museo Nacional de Historia de la Mujer”. Obtenido de Leskanaris: <https://es.leskanaris.com/3027-biography-of-sarah-grimk-antislavery-feminist.html>

Morera, M. (2020). “Ser mujer Policía en México”. Nexos.

Mugglestone, L. (2005). *OxfordWords Blog. Women -or Suffragette*. Reino Unido: Oxford University Press. Recuperado el 18 de julio de 2020.

Mujer, E.-A. d.-I. (2008). *Guía para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad*. Vasco: Gráficas Santamaría.

- MUJERES, O. (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y resultados de Beijing+5. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y resultados de Beijing+5. Nueva York. Recuperado el 22 de dic de 28, de <https://bit.ly/2Rn70q4>
- Muñoz, D. (2017). APORTES SOCIOLOGICOS DE MAX WEBER PARA LA DISCUSIÓN DE LO LEGAL Y LO LEGÍTIMO EN EL MARCO DE UNA TEORÍA DE LA AUTORIDAD. Colombia: Ratio Juris. Recuperado el 09 de agosto de 2022, de APORTES SOCIOLOGICOS DE MAX WEBER PARA LA DISCUSIÓN DE LO LEGAL Y LO LEGÍTIMO EN EL MARCO DE UNA TEORÍA DE LA AUTORIDAD: <https://www.redalyc.org/journal/5857/585761563014/html/>
- Murquialday, C. (2005). *Diccionario de Acción Humanitario*. Obtenido de <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/108>
- Museum National, W. (27 de Ago de 2022). National Women´s History Museum. Recuperado el 19 de NOV de 2021, de NBCUniversal Telemundo Enterprises: <https://www.womenshistory.org/exhibits/feminismo-la-tercera-ola>
- Nápoles Guillen, M. & Matamoros Tapia, J. (2017). *Las mujeres en la Alta Dirección. Pensamiento Crítico*, 37-51.
- Nijensohn, M., Lorey, I., Cano, V., Minici, F., & Arduño, I. (2018). *Los feminismos ante el neoliberalismo*. LATFEM.
- Ochoa, L. A. (2007). *Género, cultura y sociedad*. México: Serie de investigaciones del PIEM.
- OEA. (18 de febrero de 1928). Comisión Interamericana de Mujeres. Obtenido de DHpedia : https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Comisi%C3%B3n_Interamericana_de_Mujere

- (18 de julio de 1978). Convención Americana sobre Derechos Humanos. Obtenido de DH wikis:
https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos
- ONU Mujer, M. (12 de septiembre de 2022). "Onu Mujeres México". Obtenido de <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2011/7/principios-para-empoderamiento#view>
- ONU. (03 de SEPTIEMBRE de 1981). "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" (CEDAW). México: ONU.
- (07 de JULIO de 1954). "Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer". Obtenido de UN.ORG.
- (08 de 03 de 2022). ONU México. Obtenido de Naciones Unidas:
<https://mexico.un.org/es/174098-sin-igualdad-de-genero-hoy-no-podremos-tener-un-manana-sostenible-e-igualitario>
- (1948). "Declaración de los Derechos Humanos". Obtenido de Comisión Nacional de los Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- (2015). "17 objetivos para transformar nuestro mundo". Obtenido de Objetivos del Desarrollo Sostenible:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- (7 de noviembre de 1967). "Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer". Obtenido de DH Pedial:
https://dhpedia.wikis.cc/wiki/Declaraci%C3%B3n_sobre_la_Eliminaci%C3%B3n_de_la_Discriminaci%C3%B3n_Contra_la_Mujer

- Pérez Osorio, C. (17 de octubre de 2003). La Jornada de oriente. Recuperado el 01 de agosto de 2022, de 50 años del voto de las mujeres:
<https://www.lajornadadeoriente.com.mx/2003/10/17/puebla/perfil.html>
- Pizán, C. (2001). *La Ciudad de las Damas*. Madrid: Siruela.
- Preciado, P. (2019). *Manifiesto contrasexual*. Barcelona: Anagrama.
- Pública, S. d. (12 de julio de 2010). "Manuales". Obtenido de Función Pública:
<http://usp.funcionpublica.gob.mx/manuales/manualesIngreso/documentos/Queeselperfildelpuesto.pdf>
- Pública, S. d. (2004). "Reseña Histórica de la Policía de la Ciudad de México". México: SSP.
- Restrepo, A. (07 de septiembre de 2019). "Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe". Obtenido de Coordinadora Feminista 8M:
<https://www.facebook.com/coordinadorafeminista8M/photos/encuentros-feministas-latinoamericanos-y-del-caribe-tejiendo-redes-internacional/2683611945198906/>
- Retanal, C. (2008). "Consideraciones sobre poder y dominación en la formación de la subjetividad moderna". *Universum*, 23(2), 239. Obtenido de
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200010>
- Rojas, G. K. (2007). "Gestiopolis". Obtenido de coaching-empowerment:
<https://www.gestiopolis.com/coaching-empowerment-herramientas-desarrollo/>
- Ruelas Romo, R. (2010). *La Historia de las mujeres. Aportes historiográficos del PIEM*. México: UNAM.
- Ruíz, B. (2010). *Hacia un Estado post-patriarcal feminismo y ciudadanía*. *Revista de Estudios Políticos*, 149.

- Ruíz, L. (06 de Marzo de 2019). “”. Recuperado el 08 de Agosto de 2022, de Max Weber propone una teoría para explicar el funcionamiento jerárquico de las organizaciones.: <https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-de-burocracia-weber>
- Rumbo, C. y. (2021). *Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad en México*. Iusta, 55.
- Salazar, D. (21 de 01 de 2014). Directorio Mandos. México, CDMX, México. Obtenido de dinorahsalazar@hotmail.com
- SSC CDMX. (s.f.). Recuperado el 23 de JUNIO de 2022, de <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/organizacion-policial/subsecretaria-de-operacion-policial>
- Tena, O. y. (2017). *Mujeres en la Policía. Mirada feminista sobre su experiencia y su entorno laboral*. Colección Diversidad Feminista, 414.
- Torres, E. J. (1986). “Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México” (Vol. 3). Distrito Federal: Secretaría General de Protección y Vialidad del DDF.
- UNAM. (7 de MARZO de 2022). “Se vive la cuarta ola”. Obtenido de GACETA UNAM: <https://www.gaceta.unam.mx/se-vive-la-cuarta-ola-del-feminismo/>
- Unidas, A. G. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París: ONU.
- unwomen. (1997). unwomen. Obtenido de https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/beyond-covid-19-a-feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice?gclid=CjwKCAjwg5uZBhATEiwAhhRLHgYWpN3xFwq8rtQLtMYAq2_uH-7BsNfMHL0ErJOnECV7O63A1m8nfhoCFikQAvD_BwE

- Varela V, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona España: Ediciones B, S. A.
- Villarreal, A. L. (2001). *Relaciones de Poder en la sociedad patriarcal*. Costa Rica: Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación.
- Vivas, M. (2017). *Reseña*. Colección diversidad feminista. México: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- Warner, M. (1999). Emmeline Pankhurst. Time Magazine. Recuperado el 2021
----- (2001). Estructuras de Poder. México: Ediciones Coyoacán.
- Weinman Lear, M. (10 de March de 1968). The Second Feminist Wave. The New York Times. Recuperado el 17 de OCTUBRE de 2021.
- Whiting, S. D. (28 de julio de 2022). National Women´s History Museum. Obtenido de <https://www.womenshistory.org/about-national-womens-history-museum>:
<https://www.womenshistory.org/about-national-womens-history-museum>
- Wollstonecraft, M. (1972). Collection Items. Obtenido de <https://www.bl.uk/collection-items/mary-wollstonecraft-a-vindication-of-the-rights-of-woman>
- York, N. P. (28 de Julio de 2022). Women Right. Obtenido de Signers of the Declaration of Sentiments:
<https://www.nps.gov/wori/learn/historyculture/signers-of-the-declaration-of-sentiments.htm>

ANEXOS

Anexo 1

Leyes

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

D.O.F. 6 DE JUNIO DEL 2019

TRANSITORIOS DEL "DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 Y 115; DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EN MATERIA DE PARIDAD ENTRE GÉNEROS".]

Art. 2º.- La Nación Mexicana es única e indivisible.

...

A. Esta Constitución reconoce y garantiza el derecho de los pueblos y las comunidades indígenas a la libre determinación y, en consecuencia, a la autonomía para:

...

III. Elegir de acuerdo con sus normas, procedimientos y prácticas tradicionales, a las autoridades o representantes para el ejercicio de sus formas propias de gobierno interno, garantizando que las mujeres y los hombres indígenas disfrutarán y ejercerán su derecho de votar y ser votados en condiciones de igualdad; así como a acceder y desempeñar los cargos públicos y de elección popular para los que hayan sido electos o designados, en un marco que respete el pacto federal, la soberanía de los Estados y la autonomía de la Ciudad de México. En ningún caso las prácticas comunitarias podrán limitar los derechos político-electorales de los y las ciudadanas en la elección de sus autoridades municipales.

Art. 3º.-

...

La admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, se realizará a través de procesos de selección a los que concurren los aspirantes en igualdad de condiciones y establecidos en la ley prevista en el párrafo anterior, los cuales serán públicos, transparentes, equitativos e imparciales y considerarán los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos. Los nombramientos derivados de estos procesos solo se otorgarán en términos de dicha ley. Lo dispuesto en este párrafo en ningún caso afectará la permanencia de las maestras y los maestros en el servicio. A las instituciones a las que se refiere la fracción VII de este artículo no les serán aplicables estas disposiciones.

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

...

B.- Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

...

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

Art. 41.-

...

La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.

Constitución Política de la Ciudad de México

Artículo 11.

Ciudad incluyente

...

B. Disposiciones comunes

1. Las autoridades de la Ciudad adoptarán las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar sus derechos, así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos de los grupos de atención prioritaria y alcanzar su inclusión efectiva en la sociedad.

C. Derechos de las mujeres

Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

Anexo 2

Declaraciones del Manifiesto Riot Grrrl.

PORQUE las chicas anhelamos discos, libros y fanzines que nos hablen a NOSOTRAS y que NOS sintamos incluidas y que podamos entender a nuestra manera.

PORQUE queremos facilitar que las chicas vean/escuchen el trabajo de las otras de modo que podamos compartir estrategias y criticar o aplaudirnos unas a las otras.

PORQUE no queremos vivir bajo los estándares de otros (chicos) sobre lo que se es y lo que no debe ser.

PORQUE estamos enojadas con una sociedad que nos llama Chica = Tonta, Chica = Mala, Chica = Débil.

Anexo 3

Entrevista realizada el pasado 1 de octubre del 2022.

Mtra. Marcela Figueroa, Subsecretaría de Desarrollo Institucional.



Buenos días, muchas gracias por esta entrevista que es parte de mi investigación del doctorado en materia de Seguridad Ciudadana con el tema "Las relaciones de poder y el empoderamiento de la mujer policía en cargos de mando en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

DS. En relación a esta entrevista las preguntas van realizadas precisamente en el crecimiento y el empoderamiento que usted ha tenido dentro de las áreas del gobierno de la Ciudad de México y bueno la primera pregunta que le voy a realizar, es la siguiente, el pasado círculo de conferencias que usted participó en la seguridad pública ciudadana del 2021 organizada por la comisión de Seguridad Ciudadana del Congreso de la Ciudad de México, usted dio a conocer las acciones precisamente para promover un desarrollo profesional igualitario dentro de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, la pregunta sería ¿Qué logros se han obtenido y se han visto en cuestión de la participación de la mujer policía en las convocatorias?

MF. Muchas gracias. Ah bueno, pues realmente primero decir que todo el planteamiento de lo que es un plan de desarrollo policial en general para la policía, pero con perspectiva de género fue lo que planteamos desde principios del año pasado de febrero de 2021 más o menos que asumo la subsecretaría y todo empieza un poco por decir ir a las causas al análisis de las causas de porque hay desigualdad entre hombres y mujeres dentro de la policía. Nosotros hacemos el primer análisis y vemos no son muchas menos mujeres en los mandos son 25% del estado de fuerza y dices bueno eso sería la base no debería al ver al menos 25% de mujeres en puesto de mando, 25% de los ascensos deberían ser para mujeres. 25% de las condecoraciones, no entonces, si de por sí somos minoría en números, pero sobre todo estamos mucho más abajo, entonces a veces hay respuestas digamos fáciles.

Por lo general, se dice, no pues casi no se les da condecoraciones porque no hacen acciones relevantes. Bueno sí, ya sé, que la respuesta a eso no es fácil de decir pero por qué no hacen tantas acciones relevantes, la pregunta es ¿porque son menos valientes? o ¿porque no hacen hechos relevantes?, y la respuesta es porque casi no están en la operatividad y te haces la siguiente pregunta ¿porque no están en la operatividad? y ahí es donde nos encontramos, yo creo que la raíz del problema son los estereotipos de género, no que la mujer no puede hacer este trabajo y ciertas carencias bien que como mujeres tenemos más como el hecho de que por ejemplo un gran porcentaje de mujeres no sabe manejar, y si no sabes manejar pues no puedes salir a servicio en patrullas, eso inmediatamente nos pone en desventaja. Lo siguiente es que cuando hacemos también un análisis la mitad de las policías mujeres son mamás y un gran porcentaje de ella son mamá soltera y tienen a cargo el cuidado y las mujeres en general tenemos gastos bajo nuestra responsabilidad del cuidado no solo de los menores, de los adultos mayores de las

personas enfermas igual por estereotipos de género y roles de género, entonces claro, muchas veces está una compañera que es madre soltera tiene de dos a tres niños con quién los deja. Por supuesto que va a decir y va a aceptar que le den un trabajo administrativo aquí en la policía, entonces el problema no solo es no de la policía sino eso es una estructura social, cultural, del rol que tenemos las mujeres en general en la sociedad y pues claro se refleja en un pequeño mundo que si es la policía a partir de ese diagnóstico que tiene que hacerse justo no lo que decía al principio.

Bueno y aunado a eso no hacen acciones relevantes y un poco más a fondo del porque también he escuchado muchos mandos hombres dicen “Es que yo les he dado la oportunidad y no quieren”, usted lo sabe perfectamente lo que significa ser un mando operativo; en la operatividad la actividad es 24 7, asumir una responsabilidad de este tamaño sin descuidar a mis hijos o ver quién me los cuide. Entonces es mucho más complejo, tomando en cuenta ese diagnóstico qué es el que trabajamos, decimos como le hacemos para darles a las mujeres mayores oportunidades.

DS= Muchas gracias maestra, de hecho ya me contestó las otras dos preguntas que también le iba a realizar, me voy a enfocar a una tercera que traía, precisamente porque iba a preguntar a qué enfrentaban las mujeres y que si ha sido fácil acceder a los cargos que también ya me hizo favor de dar la respuesta, ¿considera usted que si hubiera un cambio de autoridades cree que se daría esa continuidad de visibilización de la mujer, que precisamente ha dado usted?, que ha sido la principal impulsora de ese crecimiento de inclusión o ¿qué cree que tendríamos que hacer para que se diera esa continuidad?

MF. Yo creo que lo que tenemos que hacer es que sea políticamente costoso para que quien venga no retroceda, justo muchos avances en materia de derecho sobre todo para las mujeres , pues el que viene a lo mejor tiene ganas de decir no, por ejemplo, no, cuando hubo la discusión del aborto en la ciudad de México 2007, por ahí, obviamente que había un sector de la sociedad que se oponía incluidos partidos políticos, la iglesia, etc., pero bueno, se logró ese avance, ya tiene quince años, ya tiene un montón de años, es pionera en el país y en América latina, hoy en día quince años después al menos en la ciudad, yo no veo que a nadie se le ocurra.

Pero siempre puede pasar, yo no veo un escenario cercano, podría pasar un escenario catastrófico, pero yo no veo que quien llega sea del partido que llegue, se atreva a decir vamos a retroceder esto, porque se le armaría, claro, por eso yo pienso que tenemos que lograr que sea costoso para el que venga, y una cosa muy importante que siempre se haga más.

Algo que insiste el Secretario, precisamente que no dependa de las personas, las personas la impulsamos, pero nosotros como servidores públicos qué en las

posiciones que estamos, al final todos nos vamos a ir y se va a quedar la policía para lograr este cambio de forma institucional y en primer lugar es la norma.

Entonces como en la Norma lo dejamos plasmado eso, por ejemplo nosotros ahorita dejamos un nuevo acuerdo de otorgamiento de grados porque estaban ahí en diferentes documentos, me refiero a las reglas para diferentes tipos de ascensos, por curricular, por conclusión de estudios, de concurso, hicimos uno solo y actualizamos ciertas cosas , pues por ahí ya está puesto , en los concursos, por ejemplo la promoción de grados es una acciones afirmativas para las mujeres, tiene que haber, no pusimos un porcentaje exacto, lo que pusimos fue al menos se tienen que otorgarlos mismos ascensos proporcionalmente, que el número de mujeres que hay en el estado de fuerza, claro, o sea si somos el 25 por ciento del estado de fuerza, 25 por ciento de ascensos tienen que ser para mujeres en el último, en la última promoción de grados le pusimos 30 , pero al menos tenemos garantizado que ya esté en la norma que para esos grados 25 por ciento va a ser para mujeres.

Ahorita se va a publicar los nuevos lineamientos para el otorgamiento de condecoraciones estímulos recompensas, otro ejemplo, que se va a observar es que habrá dos policías del mes, un hombre y una mujer y también para policía del año serán cinco finalistas y uno de ellos tendrá que ser mujer.

Lo estamos haciendo porque había, una instrucción , tiene que haber al menos una mujer, y esto nos pasó el año pasado con los finalistas de policía del año, los cinco primeros lugares eran hombres y la mujer hasta el noveno lugar, la mujer más alta en porcentaje estaba como en noveno lugar, pues los demás se quitaron y ella paso al quinto, pero de nuevo, esa fue decisión, pero ahora ya está, va a quedar en una norma que va a decir tiene que haber al menos una mujer, si la mujer quedo en el lugar cincuenta no importa, esa es la quinta finalista, porque muchas veces se critica no es que las acciones afirmativas, pues es que, solo se lo están dando porque es mujer.

Sí partiéramos del mismo lugar todos, hombres y mujeres, en las mismas condiciones de hechos, pero no los tenemos y lo sabemos, partimos nosotras desde muy atrás , entonces necesitamos acciones que nos acerquen un poquito, qué disminuya, yo creo que es lo más importante eso, y dejarlo en la norma o sea sería un escándalo que alguien cambie lo van a super criticar al quitar la reglamentación que decía que las mujeres policías se les tenía que considerar quién va a querer aventarse ese paquete, pues eso esperemos que no pase, por eso digo que políticamente que sea costoso para el que venga y quiera retroceder.

DS= Muy bien jefa, muchas gracias, y felicidades por esta acción como siempre, la pregunta también Iría con base a su experiencia que nos está comentando dentro de la secretaría ¿considera que los hombres policías están preparados para recibir a una mujer como mando en áreas operativas?

MF. Ay, creo que les cuesta, creo que les cuesta mucho, lo que necesitamos que cada vez haya más mujeres, a mí muchas veces, me preguntan, qué dificultades tú has enfrentado con el cargo que tienes en un lugar en donde son puros hombres, los subsecretarios son hombres, y la verdad un día me pregunté y me quedé pensando, yo cupo un lugar de privilegios, me han acosado , por supuesto, pues no, me han discriminado pues no, porque yo ocupo un lugar de privilegios, soy muy consciente de que yo soy privilegiada y que conmigo también me sostiene la policía, la verdad que es muy positivo, la verdad a veces la gente no lo entiende, pero creo, que es muy positivo el tema de la disciplina, y si todo es muy disciplinado, pero claro yo no estoy en el área operativa, yo creo que tenemos que ir avanzando cada vez , que haya más mujeres, que no sea raro, que no se nota que haya una mujer mando, entonces, justo creo que con estas acciones de cada vez darles más espacio y visibilidad a las mujeres, pues se van ocupando más posiciones de mando aunque no sea el más alto y poco a poco ir, este, siendo, si bien no mayoría, pero siendo un buen porcentaje, eso que ya no se vea como wowww, lo lograste, -DS que sigamos siendo las primeras- , MF. exacto que sigamos siendo las primeras, todavía seguimos contando y la primera, y la primera, el otro día, el subsecretario, hablamos con todos sus mandos por un programa del gobierno de la ciudad que tiene que ver con atención para las mujeres víctimas de violencia, para informarles que tenían que hacer y entonces el subsecretario Máximo de operación policial, les dijo , a ver agarren la onda del tema de las mujeres, es el de ahorita, o sea tienen que entenderle que el tema de la violencia por contra las mujeres, es prioridad, claro, y eso fue muy importante porque también eso como no está en los delitos de alto impacto, luego lo ven en la operatividad como pues secundario, uhu, ahí , los feminicidios es un problema social enorme, entonces, él les decía eso, agarren la onda ese es el tema, y justo les decía cuando yo entre a la policía no había mandos mujeres.

MF Luego, pasaron los años y había una , dos, ahí por ahí, solamente, pues usted de las una, dos que había y les dijo ahorita cuantas mandos hay, se perdió ese porcentaje, DS porque efectivamente en el 2016, llegamos a ocupa casi el 38 por ciento en cargos de mando, y administrativas, éramos operativas, había tres directoras ejecutivas, obtuvimos una coordinadora general, que ahorita, no hay, siempre han sido puros hombres, entonces, desgraciadamente si redujo el porcentaje, MF por eso, también yo siempre digo que es un tema que no lo puedes soltar, o sea tantito lo sueltas, me paso con , eh, con el año pasado precisamente con este tema de las condecoraciones, en 2019 cuando llegamos eran once por ciento de las condecoraciones eran para mujeres, y entonces justo con esas acciones de estar buscando las acciones relevantes, digamos son pocas pero buscándolas las sigo buscando , porque, tampoco te las reportan, claro, hacen algo y tampoco te lo dicen, nos pusimos así, a la tarea y lo subimos hasta 20 por ciento, en 2020, en 2021 digamos yo dejo de ser directora de carrera policial, y asumo la

subsecretaría, entonces, ya tengo muchas cosas que estar viendo y la verdad lo descuido en el sentido de que no estaba encima, como que para mí, lo dí por hecho de que se iba a seguir y cuando empiezo a ver pues bajamos a 15 por ciento en 2021 bajamos a 15 por ciento, entonces, obviamente con el equipo de carrera policial le dije no lo puedes soltar, es un tema prioritario, claro, o sea, no tengo que estarles diciendo es un tema prioritario, grábenselo, se queda y otra vez, este año se subió a 20 por ciento y tiene que subir más y tiene que lograrse, tiene que subir más, pero justo es eso, también es un tema que no puedes soltar, como está todavía, eso, depende de la voluntad de las personas, no lo puedes soltar, DS y nos lo encontramos desgraciadamente tan solo para la selección cómo se dan los procedimientos para la selección, están totalmente nulos, pues es a criterio del mando, quien decide quien participa y quien no participa hasta que usted, volvió a lograr esa convocatoria, ya ve que tampoco se han dado todos los frutos que estamos esperando.

DS= En eso va enfocado parte de mi investigación, maestra, en buscar esa acción afirmativa, en algún tipo de propuesta, en algún tipo de protocolo, pues como todo dentro de una investigación siempre buscamos cosas positivas y porque no hasta buscar una iniciativa de ley o algo que precisamente promueva, como usted lo comentó y venga quien venga, pase quien pase, que cueste, si, y que se quede como parte, no, que lo tengan que hacer, porque si no tu caes en una responsabilidad si no lo haces.

Creo que esas serían las preguntas con relación a la entrevista, le agradezco muchísimo, en cuanto tenga el proceso de la información, ya también se la comparto, para que sepa que lo que trabajaré.

Anexo 4. Encuesta

I. INDICACIONES GENERALES PARA RESPONDER LA ENCUESTA:

1. Lea con atención cada pregunta antes de responderla
2. Conteste todas las preguntas
3. Responda conforme al grado de acuerdo que usted tenga con cada una de las preguntas
4. Recuerde no hay respuestas correctas o incorrectas
5. Los datos obtenidos de esta encuesta son estrictamente confidenciales.

De conformidad con los Art. 6 apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2 fracción III 3,9,23 y 31 de la Ley de Protección de datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México (LPDPPSOCDMX) los sujetos obligados deben de garantizar la confidencialidad e integridad de los datos personales que posean con la finalidad de preservar el pleno ejercicio de los derechos tutelados de sus titulares frente a su uso, sustracción, divulgación, ocultamiento, alteración, mutilación, destrucción o inutilización total o parcial no autorizada. Por lo que el uso indebido por parte de las personas servidoras públicas respecto de los datos personales que con motivo de su empleo, cargo o comisión tengan bajo custodia, será causa de sanción por incumplimiento a las obligaciones de la LPDPPSOCDMX previstas en su artículo 127 fracciones III y VII.

A continuación, conteste que tan de acuerdo en desacuerdo está en cada una de las siguientes afirmaciones, tomando en cuenta la siguiente escala de respuestas:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo, pero no totalmente
3. De acuerdo, pero no totalmente
4. Totalmente de acuerdo

Preguntas

Datos Generales

1. Nivel de estructura que ocupa dentro de la SOP
2. Grado actual
3. Número de hijas (os)
4. Estado civil
5. Antigüedad laboral
6. Zona a la que pertenece dentro de la SOP

Dimensión Personal

1. En mi trabajo me siento valorada y reconocida
2. Me siento satisfecha profesionalmente
3. Una mujer empoderada logra sus objetivos y metas profesionales
4. En mi trabajo se respetan mis derechos como mujer
5. Me he sentido discriminada en mi área laboral

DIMENSIÓN COLECTIVA

6. Las mujeres policías tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres para poder conseguir un cargo de estructura dentro de la institución.
7. Todas las mujeres podemos tener liderazgo y ocupar puestos de poder
8. Me siento apoyada y reconocida por mis superiores para poder ocupar un cargo de estructura.
9. Me gustaría que en mi institución laboral más mujeres ocuparan puestos de estructuras altos.
10. Cuento con las habilidades necesarias para participar en selecciones de cargos.
11. En mi trabajo se valora el nivel de estudio para poder acceder a un puesto de toma de decisiones.

DIMENSIÓN RELACIONES CERCANAS

12. Si me ofrecen un cargo de estructura tengo que negociar con mis padres y/o pareja y/ red de apoyo.
13. Los jefes de mi área laboral reconocen a las mujeres para poder ocupar cargos de poder.
14. Me siento apoyada por mi familia cuando tengo jornadas de tiempo altas o turnos extraordinarios.
15. Mis padres o mi pareja deben aprobar mis decisiones.
16. Siento que en mi trabajo hay más preferencia por los hombres para ocupar puestos o cargos de poder.

17. Si quiero ocupar algún cargo de poder o hacer alguna propuesta laboral tengo que pedir permiso a mis jefes inmediatos.

18. Conozco mis derechos como mujer.

19. Conozco mis derechos laborales.

20. En mi institución laboral se promueven convocatorias para que la mujer policía pueda acceder a cargos de poder.

Contesta las siguientes preguntas:

1. ¿Qué cargos has tenido dentro de la SSC?

2. ¿Qué es el empoderamiento?

3. ¿De qué forma puedes acceder para ocupar un cargo de poder dentro de la SSC?

4. ¿Sí alguna vez te han sentido discriminada dentro de tu área laboral, menciona en qué sentido?

5. ¿Sabías que la Constitución de la Ciudad de México refiere que debe haber paridad en puestos de toma de decisiones?

6. ¿Conoces si en la institución existe una política institucional dirigida a que las mujeres ocupen cargos de estructura?

Si la respuesta es afirmativa, ¿menciona cuáles?

7. De los años que tienes laborando dentro de la SSC, ¿cuántos cargos de poder has ocupado?

Anexo 5 Plan de Trabajo, Programa de Trabajo de fortalecimiento a la inserción, selección y profesionalización de mandos de la SSC de la CDMX.

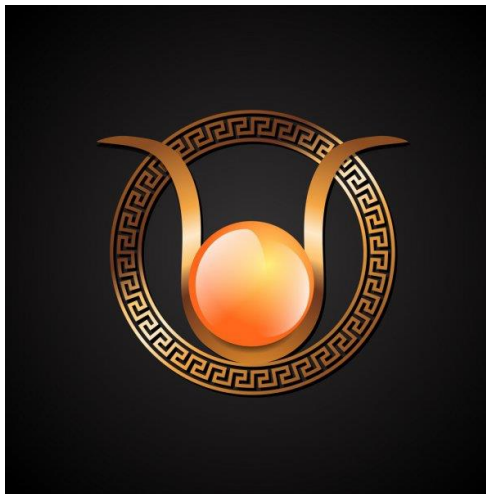
Plan de Trabajo

**Programa de Trabajo de fortalecimiento a
la inserción, selección y
profesionalización de mandos de la SSC
de la CDMX**

Presenta: Mtra. Dinorah Guadalupe
Salazar Batalla.

Marzo 21, 2021

PLAN ISIS



Programa de Trabajo de fortalecimiento a la inserción, selección y profesionalización de mandos de la SSC de la CDMX

Marzo 21, 2021

I N D I C E

- I. Introducción
- II. Diagnóstico
- III. Localización de Fuentes importantes
- IV. Marco Normativo
- V. Conceptos
- VI. Objetivo General
- VII. Objetivos Específicos
- VIII. Lineamientos
- IX. Estrategias
- X. Plan de Trabajo
- XI. Decisiones
- XII. Cronograma de Ejecución
- XIII. Personal, recursos de infraestructura y organización
- XIV. Previsión de Evaluación
- XV. Costo, presupuesto y financiamiento
- XVI. Coordinadores de Proyecto

TEMA: Programa de Trabajo de fortalecimiento a la inserción y profesionalización de policías para ocupar cargos de estructura de la SSC

Pregunta de investigación:

¿Cómo son seleccionados los policías profesionales para desempeñar cargos de estructura y su participación de acuerdo con su profesionalismo dentro de la SSC?

Introducción.

El propósito de este documento es analizar de manera detallada las políticas y programas que han sido implementados en los últimos años para facilitar la inserción laboral de policías profesionales en la Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC), con un enfoque particular en aquellos policías que han recibido una formación profesional dentro de la misma Secretaría. Este estudio abarca un período de los últimos 5 años y se basa en una exhaustiva investigación que incluye la revisión de fuentes secundarias y entrevistas realizadas a diversos mandos policiales, así como a representantes de organismos públicos responsables de la ejecución de los programas fundamentales para la incorporación exitosa de policías profesionales en las áreas operativas.

Dentro de la cultura policial, es común la integración de grupos de trabajo con líderes reconocidos y la formación de equipos selectos mediante criterios específicos de inclusión y colaboración cercana. Este estudio se enmarca en el contexto de la Convocatoria emitida por primera vez para participar en el concurso de 10 plazas operativas, de las cuales dos están destinadas para mujeres. Además, se toman en consideración las nuevas políticas públicas introducidas por la administración actual. El objetivo subyacente de este análisis es respaldar las iniciativas de lucha contra la corrupción en el seno de la Institución.

Figura 1. Convocatoria de Selección de Directores y Directoras de Unidades de Protección Ciudadana de la SSC CDMX

SELECCIÓN DE LAS Y LOS DIRECTORES DE UNIDAD DE PROTECCIÓN CIUDADANA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO CONVOCATORIA

COMISARIO GENERAL, LICENCIADO OMAR HAMID GARCÍA HARFUCH, Secretario de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 21, párrafos novena y décimo, 123, Apartado B, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 14, 41, 42 y 43 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 7 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 132 del Código Nacional de Procedimientos Penales; 1, 4, 8 fracciones I y III, 13 fracciones I y III, 15, 18 fracciones I, II y V, 49, 51, 52, 53 y 59 de la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; 56 fracción XVI, 18 y 20 fracción IX de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 1, 3 fracciones I, II, XIII, 5, 6, 18, 24, 32 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; 1, 3 fracciones I, II y IV del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México; y en cumplimiento al ACUERDO-CTSP-004/2021 de la Comisión Técnica de Selección y Promoción de la Policía Preventiva de la Ciudad de México, celebrado el 5 de febrero de 2021, ha tenido a bien expedir la siguiente convocatoria:

A TODO EL PERSONAL POLICIAL EN ACTIVO, INTERESADO EN PARTICIPAR COMO CANDIDATO/A AL PROGRAMA DE SELECCIÓN DE LAS Y LOS DIRECTORES DE UNIDAD DE PROTECCIÓN CIUDADANA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CONFORME A LO QUE ESTABLECE LA NORMA QUE REGULA LA PRESENTE.

REQUISITOS

- Ser policía preventivo con al menos 10 años de servicio en actividades operativas.
- Grado mínimo: Suboficial.
- Escolaridad: Bachillerato; tener licenciatura o posgrado será considerado como puntaje adicional.
- Tener vigentes y aprobados los requisitos de permanencia establecidos en la normatividad.
- No contar con sanción disciplinaria vigente o tener procedimientos penales en curso.

HABILIDADES:

- Habilidad para dirigir grupos de trabajo operativo.
- Capacidad de trabajo en equipo y resultados positivos bajo presión.
- Ser disciplinado/a, de notoria puntualidad y excelente conducta.
- Capacidad de comunicación y argumentación, de manera asertiva.
- Habilidades para desarrollar, estructurar e implementar dispositivos y operativos con apego al marco jurídico y derechos humanos.
- Aptitud de adaptación a los cambios estructurales de la operación policial.
- Capacidad para planear, diseñar y administrar la gestión por objetivos.
- Resolución de conflictos.

NÚMERO DE LUGARES:

Se pondrán a concurso 10 plazas de con nivel de Director "B" (al menos dos de los lugares disponibles deberán ser destinados para mujeres).

Concepto	Puntaje
a) Curso	30%
b) Evaluación de la eficiencia policial	30%
c) Evaluación de aptitudes de mando	15%
d) Entrevista	25%
Total	100%

Asimismo, las y los candidatos podrán tener puntos extra por tener un nivel de estudios superior al bachillerato, número de capacitaciones realizadas en el último año, grado superior al de Suboficial, y por el número de reconocimientos y condecoraciones recibidos en los últimos dos años.

El ser seleccionado como Director/a de Unidad de Protección Ciudadana, no genera inamovilidad. Para la continuidad en el cargo, el personal policial será evaluado periódicamente en su desempeño o resultados por la Subsecretaría de Operación Policial, de conformidad con el Sistema Estadístico de Control y Operación Policial.

PROCESO DE INSCRIPCIÓN:

Las y los aspirantes deberán registrarse en la página <http://jefesdesector.ssc.cdmx.gob.mx> del día 22 de febrero al 7 de marzo de 2021.

Se deberá adjuntar la siguiente documentación escaneada y legible en formato PDF:

- Documento que acredite el último grado de estudios.
- Identificación Oficial (Credencial para votar, Pasaporte o Cartilla del Servicio Militar).
- Credencial de la Secretaría de Seguridad Ciudadana vigente.
- Comprobantes de capacitaciones tomadas durante el último año.

Informes:
 ☎ 55 73 94 02 24
 ☎ 55 5242 5100 ext. 6641, 6643
 ✉ seleccionjefesdesector@ssc.cdmx.gob.mx

**COMISARIO GENERAL
 LIC. OMAR HAMID GARCÍA HARFUCH
 SECRETARIO DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Elaborado por la SSC CDMX, <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/>, 2021

El propósito fundamental de este programa es fortalecer las capacidades relacionadas con el diseño e implementación de herramientas y políticas que contribuyan a mejorar la integración laboral de los grupos policiales dentro de una de las Subsecretarías que conforman esta Institución. Esta Subsecretaría en

particular es la que aglutina al mayor número de policías debido a su función policial destacada. El presente texto tiene como objetivo brindar una visión panorámica de las políticas de selección de personal enfocadas en los policías profesionales que buscan cumplir con los perfiles de selección, siendo uno de estos perfiles el de contar con una Licenciatura.

En las entrevistas llevadas a cabo con policías profesionales, en especial con aquellos compañeros que formaron parte de cohortes de maestrías ofrecidas por la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, se ha identificado un sentimiento de desmotivación. Esta desmotivación proviene tanto de la limitada cantidad de plazas disponibles como de la actitud que los mandos actuales pueden adoptar en relación con las convocatorias. Esta falta de entusiasmo también está relacionada con los programas operativos existentes, los cuales no logran incentivar el compromiso y la participación plena.

Cabe destacar que los indicadores utilizados para evaluar a los mandos operativos se enfocan exclusivamente en la incidencia delictiva, sin prestar atención a las cualidades personales y profesionales que caracterizan a un líder policial. Esta perspectiva se centra en los números, lo que puede menospreciar la preparación y la competencia de un policía profesional. Parece que un oficial que ocupa un cargo jerárquico se enfrenta a la tarea no solo de poner en riesgo su vida diariamente, sino también de gestionar constantemente números y estadísticas.

Parte de la desmotivación experimentada por estos policías profesionales deriva de la incertidumbre que implica no estar alineados con los intereses o no formar parte del círculo cercano de los mandos superiores. Esta percepción de exclusión puede desincentivar la participación y la identificación con los objetivos de la institución.

Este programa (Plan ISIS) se centra en fortalecer la creación y aplicación de herramientas y políticas que fomenten una mejor integración de los grupos policiales y tiene como finalidad arrojar luz sobre las estrategias implementadas en los últimos

años para la incorporación efectiva de policías profesionales en la SSC, destacando aquellas con una formación interna. La investigación se ha llevado a cabo en un lapso de cinco años e involucra tanto fuentes secundarias como testimonios de líderes policiales y representantes de organismos gubernamentales responsables de los programas clave. Este estudio se enmarca en el contexto de la Convocatoria que busca llenar plazas operativas, incluyendo una perspectiva de género, y está alineado con las nuevas políticas públicas adoptadas por la administración actual para fortalecer la integridad institucional.

Diagnóstico

El modismo arraigado en el mando operativo policial ha ido en aumento debido a un enfoque tradicionalista. Para referir esta tendencia, se considera que se caracteriza por:

...el retrato e interpretación de las costumbres y tipos del País. La descripción que resulta es conocida como "cuadro de costumbres" si retrata una escena típica, o "artículo de costumbres" si describe con tono humorístico y satírico algún aspecto de la vida. (Raquel Chang-Rodríguez and Malva E. Filer, Voces de Hispanoamérica 535)

En este contexto, es crucial reforzar la apreciación del profesionalismo y dejar atrás la noción obsoleta de que un buen policía solo se forma en el terreno, asumiendo que la experiencia laboral equivale únicamente a la práctica en la calle. Aunque es innegable que la experiencia se forja mediante la aplicación práctica de conocimientos en un ámbito laboral, esta no puede limitarse a cursos básicos o programas de actualización. Debe complementarse con una formación académica sólida, especialmente cuando esta es proporcionada por una institución de prestigio como la Universidad de la Policía de la Ciudad de México.

Por tanto, este estudio presenta dos enfoques programáticos. En primer lugar, se proponen iniciativas que involucran la evaluación de áreas desde una perspectiva externa a fin de detectar licenciaturas no cursadas o maestrías

otorgadas sin el debido respaldo formativo. En este sentido, se busca colaborar con entidades externas, como un curso CENEVAL, para mejorar el desarrollo profesional. Además, se contempla la evaluación de policías que ocupan posiciones en la Subsecretaría de Operación Policial. Este proceso de evaluación integrada implica la participación de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, la Subsecretaría de Participación Ciudadana y la Subsecretaría de Inteligencia Policial. Estas áreas conjuntamente emiten evaluaciones con indicadores específicos correspondientes a cada una de sus áreas, aportando así un documento integral que respalde las decisiones del Mando Superior. El propósito es que el mando sujeto a evaluación se sienta respaldado por un análisis completo y no sea juzgado únicamente por una única perspectiva.

La segunda modalidad implica el desarrollo de programas de capacitación dirigidos a fortalecer las aptitudes de los policías profesionales, con el objetivo de asegurar una incorporación adecuada en las áreas operativas. Se reconoce la necesidad de evitar que una única evaluación operativa sea el único factor determinante en el progreso profesional. En ocasiones, depender exclusivamente de un criterio evaluativo puede generar desánimo profesional debido a la falta de reconocimiento de habilidades, lo que puede obstaculizar el desarrollo y la inserción laboral.

Figura 2. Propaganda de convocatoria de selección de Directores y Directoras de las Unidades de Protección Ciudadana.



Elaborado por la SSC CDMX, <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/>, 2021

Los antecedentes disponibles indican que el proceso actual de selección para la inserción en puestos operativos sigue siendo monolítico, sin tener en cuenta los perfiles requeridos para los roles de estructura. A lo largo del tiempo, se han explorado diversas formas de selección para los puestos de estructura en el área operativa. En una etapa, se enviaban ternas al área compuesta por el Estado Mayor Policial, donde se llevaban a cabo selecciones con filtros y entrevistas, bajo la supervisión de policías con experiencia.

En el año 2004, bajo la administración del entonces Segundo Superintendente Luis Rosales Gamboa, Director General de la Policía Sectorial y el Centro de Control y Confianza asumieron la responsabilidad de seleccionar candidatos en base a su base de datos. Se entrevistaba a aquellos elementos que cumplían con los requisitos de licenciatura y carecían de antecedentes en inspección policial. Se planificaron evaluaciones de perfiles acorde a sus grados para un programa de asignación de roles de estructura. Cerca de 100 cargos fueron asignados, abarcando desde jefes departamentales hasta subdirectores y directores de sector. Este programa robusteció la profesionalización en las áreas

operativas, ya que el Centro de Control y Confianza no solo evaluaba perfiles, sino también documentación. Sin embargo, en la actualidad, solo alrededor del 10% de los seleccionados aún ocupan esos cargos. Esta información se obtuvo de entrevistas, ya que el programa no tuvo continuidad y sus datos originales son difíciles de acceder. Algunos de los seleccionados asumieron posiciones como jefes departamentales y solo dos de ellos llegaron a ser directores.

Localización de fuentes importantes

La poca información a la que se pudo tener acceso nos refiere que los cargos se encuentran de la siguiente manera:

Figura 1. Puestos en los años de 2007

PUESTO	SEXO	SEXO2	VACANTES	Total general
Etiquetas de fila	M	F		
JEFATURA DE UNIDAD DEPARTAMENTAL DE APOYO TECNICO	58	34	1	93
DIRECTOR	57	22	7	86
SUBDIRECTOR	59	20	5	84
OMEGA	41	25	2	68
DELTA	34	21	3	58
JEFATURA DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL	30	12	2	44
DIRECTOR GENERAL REGIONAL	10	5		15
COORDINADOR GENERAL	5	1		6
DIRECTORA DE PLANEACION E INFORMACION	4			4
DIRECTOR DE CONTROL DE LA OPERACIÓN POLICIAL	4			4
Total general	302	140	20	462

¹² **Elaboración Propia 2007**

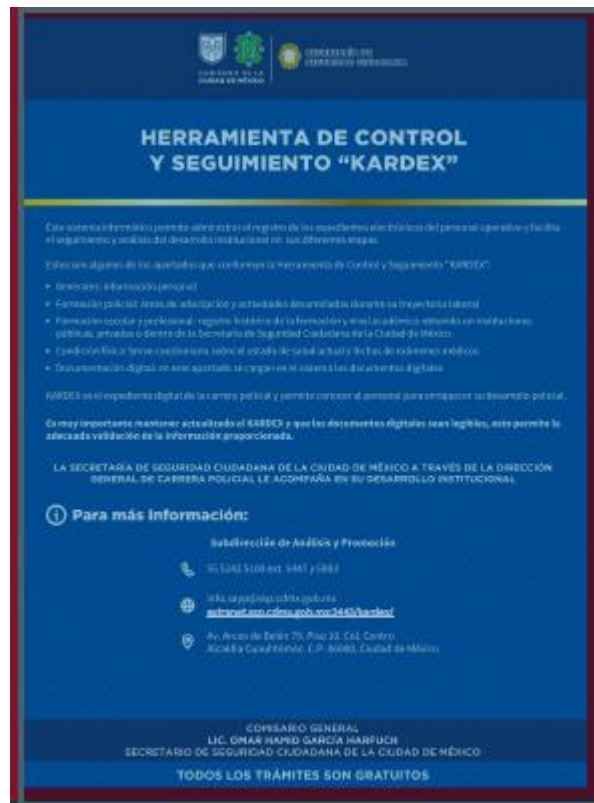
En términos generales, este documento argumenta a favor de la política diseñada para fortalecer los procesos de inserción laboral tanto de policías profesionales como de mujeres con formación en esta área. Específicamente, se centra en un conjunto de iniciativas de capacitación orientadas a ocupar puestos operativos, con el propósito de lograr niveles más altos de institucionalización y una organización administrativa más eficiente.

¹² Estadística proporcionada por el área de Movimientos de personal SOP

En la actualidad, se han implementado sistemas de seguimiento policial conocidos como "Kardex", los cuales, de acuerdo con las normativas, caen bajo la responsabilidad de la Dirección General de Carrera Policial. Estos sistemas tienen como objetivo fundamental rastrear y documentar el progreso de los policías en sus trayectorias profesionales.

- Diseñar, implantar y actualizar el KARDEX policial para el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera Policial.

Figura 3. Control de "KARDEX" de la SSC CDMX



Elaborado por la SSC CDMX, <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/>, 2021

Surge un interrogante en relación con el uso del Kardex policial, ya que en cada convocatoria se solicita nuevamente la misma información. Esta duplicidad es evidente en convocatorias como la de Directores de Área y más recientemente en la de ascensos con enfoque académico. Si se lograra implementar un control

riguroso, tal como se contempla en uno de los objetivos, que es la actualización del Kardex policial para impulsar el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera Policial, se evitaría esta repetición en la solicitud de datos.

Figura 4. Información de ascenso por evaluación curricular en la SSC CDMX.

ASCENSOS POR EVALUACIÓN CURRICULAR

Este programa busca el reconocimiento de la trayectoria ética y profesional del personal de la Policía Preventiva y de su desempeño en el servicio, mediante el otorgamiento del ascenso al grado inmediato superior por evaluación curricular.

¿Qué es evaluación curricular?

Es el proceso a través del cual se verifican elementos teóricos y prácticos, mediante un sistema de puntos de mérito y demérito por el cual se evaluarán las solicitudes del personal operativo de la Policía Preventiva de forma imparcial y transparente.

El objetivo es otorgar el ascenso sólo en casos ejemplares, por lo que se aplicarán los siguientes estándares y consideraciones:

- Cumplir con los requisitos de ingreso y permanencia
- La escolaridad y formación
- La eficacia en el desempeño de las funciones asignadas
- El comportamiento ético-profesional
- La antigüedad dentro de la corporación y en la jerarquía
- Su conocimiento respecto de los principios fundamentales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los derechos humanos y sociales que ésta consagra, así como las garantías para su protección
- Los demás que establezcan los lineamientos vigentes.

LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA POLICIAL VALORA LA ÉTICA Y LA TRAYECTORIA PROFESIONAL

Consulte las bases de participación y el procedimiento de evaluación en:
Acuerdo 39/2018 por el que se expiden los Lineamientos para el Otorgamiento de Ascensos por Evaluación Curricular para la Policía Preventiva de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México.

Para más información:

Subdirección de Análisis y Promoción

- ☎ 55 5242 5100 ext. 5447 y 5083
- 🌐 info.sayp@ssp.cdmx.gob.mx
- 📍 Av. Arcos de Belén 79. Piso 10. Col. Centro
Alcaldía Cuauhtémoc. C.P. 06000, Ciudad de México

COMISARIO GENERAL
LIC. OMAR HAMID GARCÍA HARFUCH
SECRETARIO DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

TODOS LOS TRÁMITES SON GRATUITOS

Elaboración SSC CDMX, <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/2021>

La Subsecretaría de Desarrollo Institucional, en colaboración con la Dirección General de Carrera Policial y la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, desempeña un papel fundamental en la administración y aprobación de los

programas de profesionalización que se imparten en la Secretaría de Seguridad Ciudadana para asegurar su validez. Las Unidades Administrativas Policiales que propongan programas deben obtener previamente el registro y autorización correspondientes antes de su implementación.

El Artículo 48 establece que los Programas de Profesionalización deben mantenerse actualizados de acuerdo con las directrices del Sistema Nacional de Seguridad Pública y las normativas vigentes en la Ciudad de México, así como en las áreas científicas relacionadas con sus funciones. El propósito es asegurar que los miembros de la Carrera Policial tengan un sólido fundamento teórico y conceptual que les permita realizar sus tareas de manera eficiente y sobresaliente.

En el Artículo 49 se destaca la posibilidad de que la Secretaría establezca convenios con instituciones educativas, tanto nacionales como extranjeras, para su participación en diversos niveles de formación y programas de intercambio académico.

Es esencial señalar que la Dirección General de Carrera Policial tiene como objetivo central garantizar un desarrollo policial integral y asegurar la estabilidad en el empleo de los agentes, mediante un enfoque proporcional y equitativo en reconocimientos y remuneraciones. Además, se compromete a proporcionar capacitación y formación continua para el personal policial, asegurando así un crecimiento profesional constante.

Y sus funciones principales son:

- Planear, implantar, dirigir, supervisar y evaluar el Servicio Profesional de Carrera Policial.
- Participar en el procedimiento de la emisión del Certificado Único Policial.
- Participar en los programas de evaluación del desempeño y evaluación de competencias.

- Diseñar, implantar y actualizar el KARDEX policial para el desarrollo del Servicio Profesional de Carrera Policial.
- Las demás que le atribuya la normatividad vigente.

A lo largo de las últimas dos décadas, se ha evidenciado que el proceso de selección para puestos de estructura se basa principalmente en propuestas formuladas por el Titular de la Secretaría, el Subsecretario de Operación Policial y los Coordinadores Generales, con raras ocasiones en las que los Directores de Áreas participan. Este enfoque se ha convertido en un modelo predominante para la selección, dejando en segundo plano otras áreas institucionales que también están dotadas de responsabilidades específicas en este ámbito. Curiosamente, en la última versión del Reglamento del Servicio Profesional de Carrera, publicado el 18 de noviembre de 2020, no se aborda la metodología a seguir para la selección de Mandos en las áreas operativas.

Una de las raíces del problema se encuentra en la falta de confianza que los policías profesionales tienen respecto al funcionamiento de las áreas, manifestada a través de prácticas como el favoritismo, la imposición de horarios excesivos, deficiencias en la comunicación, dificultades con los datos estadísticos, desafíos en la credibilidad institucional, la carencia de un ambiente de integración, entre otros obstáculos.

En el marco del Eje 1 del Programa General de Gobierno, centrado en construir una ciudad igualitaria y de derechos, basada en la educación y el bienestar, esta problemática adquiere especial relevancia.

La Ciudad de México tiene un papel preponderante en la vida política, económica, social y cultural de nuestro país. Su existencia suma ocho siglos de historia y cultura que la han forjado hasta nuestros días. Sus habitantes han sido protagonistas de importantes movimientos sociales, cambios democráticos y culturales, y su trabajo ha sido la base del desarrollo económico de la ciudad.

La vigencia de la Ciudad de México como ciudad progresista de vanguardia, diversa, plural, abierta, solidaria, democrática, innovadora y compleja es referencia a nivel nacional y en el extranjero. Las personas que habitan esta gran urbe son depositarias de un patrimonio económico, social, cultural y ambiental que pueden disfrutar, cuidar y enriquecer con su propia diversidad, pues es parte esencial de su identidad ciudadana, a la vez que resulta indispensable para mejorar su calidad de vida.

A pesar de ello, no se pueden ignorar los abismales contrastes en el acceso a los derechos, a gozar de una vida digna, a la justicia y la paz. En ese sentido, el Plan General de Desarrollo 2020- 2040 de la Ciudad de México establece a la igualdad y la justicia como principios orientadores para la planeación, y la reducción de las brechas sociales, económicas, culturales y territoriales, y el reconocimiento del valor y la dignidad humana de los habitantes de la ciudad, como prioridades de la estrategia.

Las desigualdades económicas, sociales y territoriales se manifiestan en todos los ámbitos de la vida: la escuela, el trabajo, el lugar en que se habita, la calidad y cantidad en disfrute de los servicios públicos, en el grado de inseguridad y violencia de las colonias, barrios y comunidades, por mencionar algunos. Los desequilibrios y rezagos socio territoriales requieren ser revertidos, al mismo tiempo que se debe fomentar y dar cauce a la intrincada red de relaciones económicas, sociales, culturales y ambientales de la ciudad, para lograr el pleno desarrollo de las personas, crear contextos favorables que generen un ambiente de comunidad, mejorar las condiciones de vida, particularmente de los sectores que padecen serias privaciones y que, por lo general, habitan en las periferias.

Los distintos instrumentos de planeación deberán servir para guiar el quehacer gubernamental, cuyo objetivo primordial debe ser el asegurar una distribución más equitativa y con calidad de los bienes, espacios, recursos y servicios públicos, para que todas las personas ejerzan y gocen

de sus derechos, sin distinción del lugar donde habitan. Enseguida se presenta un panorama general de las condiciones socioeconómicas en la Ciudad de México, y se señalan los principales retos a enfrentar durante las próximas décadas que constituyen el fundamento del presente Plan General de Desarrollo 2020-2040. (GOB 2020)

Por lo tanto, la búsqueda se centra en establecer un modelo de selección profesional y desarrollar estrategias que refuercen las competencias de los policías profesionales, basándose en oportunidades laborales. A lo largo de este documento, se hace hincapié en que los esfuerzos de capacitación y la generación de oportunidades laborales para los policías profesionales no están adecuadamente respaldados por iniciativas de mediación a mediano y largo plazo. Esto ha dado lugar a lagunas significativas en la información relacionada con el impacto de los programas, lo que dificulta emitir juicios evaluativos precisos sobre la pertinencia de las acciones llevadas a cabo en los últimos años en la Secretaría. También se resalta la necesidad de contar con niveles de certificación educativa que enriquezcan los programas de profesionalización y satisfagan la demanda de formación en las áreas operativas.

El documento concluye con sugerencias de innovación para mejorar las políticas vigentes, con un enfoque en diversificar aún más la oferta académica. Principalmente, se pretende implementar un esquema que involucre a los policías profesionales en la ocupación de puestos de estructura, fortaleciendo el liderazgo de la profesionalización impartida por la Universidad de la Policía. Esto se planea lograr a corto plazo al impulsar la participación de las y los policías profesionales en cargos de estructura y reducir la selección basada en conveniencia operativa. Además, se aspira a cambiar radicalmente la percepción que se tiene de los agentes y asegurar que la cercanía nunca se vea comprometida por conflictos de interés, incluso cuando haya cambios en el personal y en las interacciones con los ciudadanos.

Aunque es un objetivo ambicioso, se considera que a largo plazo se puede lograr una equidad laboral, alcanzando un equilibrio en el que el 70% de los cargos estén ocupados tanto por mujeres profesionales como por hombres profesionales.

Esto concuerda directamente con la misión de la Secretaría, ya que se han establecido áreas específicamente destinadas a esa finalidad. Dos de las áreas competentes de la SSC CDMX, la Subsecretaría de Operación Policial y la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, tienen la responsabilidad de manejar este aspecto. Esto se alinea con lo estipulado en el Capítulo III, artículo 47 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad, donde se establece que tanto la Federación como las entidades federativas establecerán y gestionarán Academias e Institutos encargados de aplicar los Programas Rectores de Profesionalización. Estos programas tienen varias funciones, entre las cuales destacan las siguientes:

- I. Implementar los procedimientos estandarizados del Sistema, fomentando una doctrina policial civil que base la formación y el rendimiento de los miembros de las Instituciones Policiales en el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, el imperio de la ley, el mando superior y, cuando sea aplicable, la perspectiva de género. (Esta fracción fue modificada por la reforma publicada en el DOF el 27 de mayo de 2019).
- II. Proporcionar capacitación en el ámbito de la investigación científica y técnica a los servidores públicos.

Esta acción afirmativa está en plena consonancia con la misión de la Secretaría, aprovechando las áreas ya establecidas y cumpliendo con las directrices de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad en relación con la formación y capacitación de los profesionales policiales

Marco normativo

- **Normatividad que sustenta la Carrera Policial:**
 - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
 - Constitución Política de la Ciudad de México.
 - Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
 - Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México
 - Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad De México.
 - Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
 - Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de La Ciudad de México.
 - Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México.
 - Consulta los Manuales y Reglamento.
 - Manual de Disciplina de la Universidad de la Policía de la Ciudad De México.
 - Manual de Integración y Operación del Consejo Universitario.
 - Reglamento Escolar Universidad de la Policía de la Ciudad de México.

Reglamento del Servicio de Profesional de Carrera, publicado el 18 de noviembre del 2020

- Que la Administración Pública de la Ciudad de México sus actos y procedimientos garantizando el Derecho a la buena Administración Pública y bajo los principios de innovación, atención ciudadana, gobierno abierto y plena accesibilidad con base en diseño universal, simplificación, agilidad, economía, información, precisión, legalidad, transparencia, proporcionalidad, buena fe, integridad, imparcialidad, honradez, lealtad, eficiencia, profesionalización y eficacia; respetando los valores de dignidad, ética, justicia, lealtad, libertad y seguridad.

- Que la Seguridad Ciudadana es un proceso articulado, coordinado e impulsado por el Gobierno de la Ciudad, en colaboración con la ciudadanía y las Alcaldías, para resguardar la libertad, los derechos y las garantías de las personas que habitan y transitan en la Ciudad, a fin de garantizar el orden y la convivencia pacífica, lo cual fortalece el Estado de derecho a través de la prevención de los delitos y la erradicación de los diferentes tipos de violencia en todos los ámbitos de la vida colectiva de la Ciudad.
- Que la actuación de la Policía de Proximidad debe sujetarse a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los Derechos Humanos establecidos.
- Que las instituciones de seguridad ciudadana serán de carácter civil, disciplinado y profesional; que su función se sustenta en la protección integral de las personas y tiene como principios rectores la prevención social de las violencias y del delito, la atención a las personas, la transparencia en sus procedimientos y actuaciones, la garantía del ejercicio de los derechos humanos y libertades, así como la convivencia pacífica entre todas las personas.
- Que una de las funciones del sistema de Carrera Policial es la búsqueda y permanencia de personas con vocación de servicio social que fomenten la cultura de la legalidad, el respeto a la vida y a la Ley, así como la promoción de la convivencia ciudadana en un marco de prevención social del delito y las violencias.
- Que el Desarrollo Policial norma e institucionaliza integralmente los procesos estructurados que comprende la Carrera Policial y tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio

y el sentido de pertenencia, así como garantizar el cumplimiento de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos de los elementos policiales.

- Que el Servicio Profesional de 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, de conformidad con lo establecido en el artículo 92 de la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
- Que los artículos 26 y 27 de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, establecen los requisitos de ingreso y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera.
- Que, en el ejercicio de la función de seguridad ciudadana, compete a la persona titular de la Secretaría ejercer el mando directo, operativo y funcional de las policías adscritas a la Secretaría, en los términos de las disposiciones aplicables.
- Que a fin de atender lo previsto en las normas aplicables, se hace necesario establecer reglas que permitan la conceptualización, operación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera Policial con el objeto de continuar con la profesionalización del personal policial de la Ciudad de México para el óptimo cumplimiento de sus funciones.

Conceptos

Para los efectos del presente documento se entenderá por:

- I. Aspirante: Persona que realiza un registro y/o pre-registro con la intención de participar en la selección de mando de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México;
- II. Adscripción: Ubicación geográfica y administrativa de una persona para realizar las funciones inherentes a un cargo o puesto específico.
- III. Alta Dirección: Programa mediante el cual se actualiza al personal policial, para acceder a niveles de liderazgo
- IV. Carrera Policial: Servicio profesional 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 las y los integrantes de las instituciones policiales;
- V. Certificado Único Policial: Documento que acredita a las y los policías y oficiales de guarda y custodia del sistema penitenciario aptos para ingresar o permanecer en las instituciones de seguridad pública y/o ciudadana y que cuentan con los conocimientos, el perfil, las habilidades y las aptitudes necesarias para el desempeño de su cargo;
- VI. CENEVAL, El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval) es una asociación civil sin fines de lucro cuya actividad principal es el diseño y la aplicación de instrumentos de evaluación de conocimientos, habilidades y competencias, así como el análisis y la difusión de los resultados que arrojan las prueba,
- VII. Convocatoria: Instrumento a través del cual se hace del conocimiento de las personas interesadas, las bases y requisitos para participar en el Concurso Público,

- VIII. Comisión de Seguimiento: Comisión de Seguimiento a la convocatoria de selección,
- IX. Declaratoria de plazas a concursar: Acto mediante el cual la Comisión de selección informa a Titular de la Secretaria de Seguridad Ciudadana y previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, determina las plazas vacantes del área operativa que se someterán a Concurso Público.
- X. Desarrollo Policial: Conjunto integral de reglas y procesos debidamente estructurados y enlazados entre sí que comprenden la Carrera Policial, los esquemas de profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario de las y los integrantes de las instituciones policiales, que tiene por objeto garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades de los mismos; elevar la profesionalización, fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia, así como asegurar el cumplimiento de los principios
- XI. Evaluaciones de control de confianza: Consiste en la aplicación de diversos procesos que tienen como principal finalidad identificar el apego a los perfiles y requisitos del puesto, estado de salud general, posible consumo de sustancias prohibidas, características de personalidad, habilidades y competencias generales, contexto social, patrimonial y laboral, así como el apego a normas; que al valorarlas en su conjunto arrojan la visión biopsicosocial de la persona evaluada de la que se obtiene un resultado integral, único e indisociable;
- XII. Especialización Profesional: Programa mediante el cual se profesionaliza al personal policial, para obtener un título o grado académico a nivel profesional como Licenciatura, Maestría o Doctorado, en materia de seguridad ciudadana.
- XIII. Función policial: Conjunto de actos y actividades del personal policial, encaminados a salvaguardar la vida, integridad física y patrimonial de las personas, así como a preservar las libertades, el orden y la paz públicos y que tiene como principios rectores la prevención social de las violencias y del

delito, así como fomentar la cultura cívica entre la población con estricto respeto a los derechos humanos.

- XIV. Lista de reserva: Relación de los nombres de las personas aspirantes, en orden de prelación, que no obtuvieron un cargo o puesto exclusivo del Servicio, que hayan aprobado la aplicación de entrevistas, exámenes, evaluación psicométrica por competencias, que podrán ocupar las vacantes que se generen dentro del periodo de vigencia de sus resultados obtenidos en el Concurso.
- XV. Mandos operativos y superiores, teniendo como objetivo desarrollar integralmente al personal en la Administración y la Organización Policial
- XVI. Ley del Sistema: Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México; XV. Ley General: Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública;
- XVII. Ley Orgánica: Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México;
- XVIII. Mando: Autoridad ejercida por un superior jerárquico de la Institución, en servicio activo, sobre sus subordinados;
- XIX. Mando policial: Potestad legalmente conferida a la o el integrante de la Corporación por razón de su cargo, grado o comisión que le autoriza a emitir órdenes dentro del área de su competencia;
- XX. Medida especial de carácter temporal o acción afirmativa: Es aquella que tiene como objetivo corregir situaciones de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades de personas o grupos en situación de discriminación. Debe ser adecuada, legítima, idónea, necesaria y proporcional. Será definida por la Subsecretaria de Desarrollo Policial, previo conocimiento de la Comisión de Selección para la Convocatoria.
- XXI. Persona Titular de la Secretaría: La persona Titular de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México;
- XXII. Personal policial: Persona que, habiendo aprobado el Curso Básico de Formación Inicial y cumplidos los requisitos de ingreso y permanencia,

cuenta con nombramiento de policía, constituyéndose como parte integrante del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Policía de la Ciudad de México;

- XXIII. Policía de Proximidad: Cuerpos Policiales de Seguridad Ciudadana que se encuentran bajo la responsabilidad y mando de la Secretaría;
- XXIV. Policía Profesional: Persona que adquirió conocimientos y destrezas en la conclusión de una Licenciatura, Maestría o Doctorado aportando experiencia y saber en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.
- XXV. Profesionalización: Proceso permanente y progresivo de formación que se integra por las etapas o niveles de formación Inicial, Actualización, Especialización, Promoción, Mandos Medios y Alta Dirección, para desarrollar al máximo las competencias, capacidades, destrezas y habilidades de las y los integrantes de la Policía;
- XXVI. Programa de Profesionalización: Programa de Profesionalización de Instituciones de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México;
- XXVII. Promoción: Programa mediante el cual se prepara al personal policial, que aspira a obtener un ascenso, mediante la obtención de conocimientos y habilidades propios del nuevo grado
- XXVIII. Secretaría: Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México;
- XXIX. Servicio Profesional de Carrera Policial: 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, en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres;
- XXX. Subsecretaría: Subsecretaría de Desarrollo Institucional, y
- XXXI. Universidad: Universidad de la Policía de la Ciudad de México.
- XXXII. Vacante por concursar: Cargo y/o puesto que ha sido incluido en la Declaratoria de Vacantes para concursarse a través de una Convocatoria

Además, el Servicio Profesional de Carrera Policial tiene los fines siguientes:

- I. Garantizar el desarrollo policial integral y asegurar la estabilidad en el empleo, con base en un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones para el personal policial;
- II. Promover la proximidad social, responsabilidad, honradez, diligencia, eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones y en la óptima utilización de los recursos de la Secretaría;
- III. Instaurar la doctrina policial civil y fomentar la vocación de servicio y el sentido de pertenencia mediante la motivación y el establecimiento de un adecuado sistema de promociones que permita satisfacer las expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento del personal policial;
- III. Instrumentar e impulsar la capacitación y profesionalización permanente del personal policial para asegurar la lealtad institucional en la prestación de los servicios, y
- X. Los demás que establezca la normatividad aplicable.

Objetivo general

Asegurar la progresión profesional del Policía Profesional mediante la cultura organizacional y las políticas de igualdad de género en la inserción de puestos de estructura en las áreas operativas.

Objetivos específicos

- Fortalecer la participación de policías profesionales que cuenten con una formación profesional adicional por parte de la Universidad de la Policía para competir en puestos de estructura según su profesionalización.

- Contribuir a los mecanismos para el adelanto del Policía Profesional y promover la integración de la perspectiva de género en los marcos normativos, las herramientas de planificación y programación y las acciones gubernamentales.
- Desarrollar los mecanismos institucionales que garanticen que, en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional, así como los programas, proyectos y servicios que impulsen los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México hayan incorporado la perspectiva de género, con el fin de garantizar la carrera profesional del Policía Profesional.

Lineamientos

Para lograr el objetivo general se crearán nuevos y mejores mecanismos de coordinación, operación, supervisión, evaluación e información.

1. Integrar a las Subsecretarías a través de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional que funcionará como un equipo de trabajo permanente para coordinar, dirigir, seleccionar, supervisar que la inscripción cumpla con los perfiles solicitados.
2. La Universidad de la Policía será la encargada de realizar las evaluaciones correspondientes y conformes los perfiles al cargo a concursar, integrando el examen de CENEVAL y Mando Único.
3. La Universidad de la Policía será la encargada de coordinar la realización del examen de oposición, así como el examen de certificación.
4. El Titular de la Secretaría de Seguridad Ciudadana será el encargado de presidir la Comisión Única de Selección de Mandos, donde se llevará a cabo

la selección y promoción, debiendo estar representada por las siguientes áreas:

- Representante de Gobierno de la CDMX
- Titular de la SSC CDMX
- Titular de la Subsecretaría de Operación Policial
- Titular de Subsecretaría de Desarrollo Institucional
- Titular de la Subsecretaría de Inteligencia e Investigación Policial
- Titular de la Subsecretaría de Participación Ciudadana
- Titular de la Oficialía Mayor
- Titular de la Dirección General de Carrera Policial
- Representante de Consejo Ciudadano
- Representante del Consejo de Honor
- Representante de cada Alcaldía
- Representante de Contraloría Interna

5. Se llevará a cada Comisión Única de Selección de Mandos (CUSM) la terna de las propuestas de los puestos vacantes, misma que fue integrada por cada una de las Subsecretarías participantes, Subsecretaría de Operación Policial, Subsecretaría de Desarrollo Institucional y Subsecretaría de Participación Ciudadana.

6. La Comisión Única de Selección de Mandos (CUSM), llevará a cabo la selección del mando seleccionando por la obtención del puntaje más alto considerando los siguientes niveles de evaluación:

- Examen CENEVAL
- Examen de Mando Único
- Examen de Perfil de Cargo
- Examen de Centro de Control y Confianza

7. La Comisión Única de Selección de Mandos (CUSM) publicará mensualmente sus resultados y autoevaluaciones a partir de la publicación de la página oficial de la SSC a partir de las siguientes series de medidas e indicadores:

- a. Medida de participantes a las convocatorias.
- b. Medidas de eficiencia de los participantes seleccionados.
- c. Medidas de evaluación policial por mando seleccionado.
- d. Medidas de impacto de la incidencia delictiva por sector.
- e. Medidas de resultados esperados.
- f. Medidas de gestión institucional
- g. Medidas de actividad policial.
- h. Medidas de Permanencia en el cargo.

8. Se mantendrá un Kardex de Mando Operativo (KMU), diseñado especialmente para supervisar las propuestas de mandos, el cual incorporará los siguientes rangos de evaluación:

- a. Puntualidad
- b. Liderazgo
- c. Puestas a disposición
- d. Judicializaciones de las puestas a disposición individual
- e. Judicializaciones de las puestas por área
- f. Control de personal
- g. Acciones relevantes e innovadoras
- h. Actualización de capacitación.
- i. Percepción ciudadana

Estrategias

Los Lineamientos del Sistema de Desarrollo Policial representan un conjunto de normas y procedimientos interconectados que abarcan la Carrera Policial en su totalidad, lo cual resalta la necesidad imperante de implementar el plan de inclusión.

- a) Establecer mesas de trabajo por parte de la Comisión Única de Selección de Mandos, con una periodicidad mínima mensual acorde a las necesidades operativas, incluyendo la posibilidad de sesiones extraordinarias cuando sean requeridas.
- b) Implementar programas continuos de capacitación y actualización, adecuados a los perfiles de selección y orientados a la especialización de mandos.
- c) Designar a la UNIPOL como única responsable de coordinar la administración del examen de CENEVAL cuando no se haya completado una Licenciatura, Maestría o Doctorado impartido por la UNIPOL.
- d) Formalizar el sistema de selección de mandos mediante la protocolización, convirtiéndolo en un sistema institucional de profesionalización. Esto permitirá lograr una selección transparente y competente dentro de la SSC CDMX.
- e) Establecer una base de datos centralizada (KMU) de policías profesionales para llevar un control de participación y generar estadísticas relevantes.
- f) La Comisión Única de Selección de Mandos dispondrá de un reglamento interno y un protocolo de procedimientos, los cuales deberán actualizarse en consonancia con los objetivos generales de la SSC CDMX.
- g) Realizar seguimiento constante para integrar la profesionalización de policías a medida que se incorporen nuevas generaciones.
- h) Proporcionar informes semestrales por parte de la comisión que detallen los avances en la profesionalización, así como las jubilaciones de mandos profesionales.

Plan Integral de Inclusión para Cargos de Estructura

Objetivo 1: Fomentar la Motivación de los Policías Profesionales para Participar y Prepararse en el Concurso a través de Cursos Contextualizados y Materiales Seleccionados según sus Intereses.

Meta: Lograr que los policías profesionales se inscriban en el concurso, evitando la desmotivación por factores de exclusión del sistema.

Estrategia: Establecer transparencia y certeza en la selección mediante la difusión de métodos y resultados utilizando tecnología. Además, se detallarán las causas detrás de los resultados.

Líneas de acción:

1. Comunicar mensualmente los resultados y brindar seguimiento a aquellos con dificultades en su proceso de integración.
2. Garantizar que la cantidad de inscripciones supere las cifras deseadas.
3. Verificar y autenticar la información requerida, incluyendo cédulas, constancias y datos personales.

Objetivo 2: Capacitar a las y los Docentes en la Implementación de una Metodología Alternativa con el Uso de Técnicas y Procedimientos que Promuevan una Mejor Selección.

Meta: Capacitar a todos los docentes en áreas de igualdad de género y desarrollo humano.

Estrategia: Seleccionar a los docentes en grupos a través del Comité, con el propósito de contar con instructores especializados que sean actualizados

mediante programas continuos, abarcando tanto aspectos académicos como motivacionales.

Líneas de acción:

1. Desarrollar pruebas de evaluación psicológica para integrarlas en el programa de capacitación.
2. Elegir a las y los docentes en función de sus áreas de experiencia y programas específicos.
3. Supervisar el cumplimiento integral de cada programa, asegurando que no quede ningún tema pendiente.

Decisión

La propuesta presentada tiene como finalidad mejorar las políticas públicas relacionadas con la selección y la formación profesional de los agentes de policía. Cabe destacar que, a pesar de las generaciones sucesivas de licenciados (as), maestros(as) e incluso doctores (as), parece que existe una tendencia en la que cuanto más preparado estás, menos oportunidades tienes de acceder a cargos de estructura.

Los pasos delineados en este plan están destinados a lograr una mayor transparencia en el proceso de selección y a incentivar la participación de los policías profesionales. En este contexto, la Universidad de la Policía de la CDMX juega un papel crucial al proporcionar la formación necesaria con el objetivo de tener una fuerza policial mejor preparada, y es esencial que esta capacitación se refleje en el desempeño efectivo en las áreas operativas. Por tanto:

1. Los Policías Profesionales que hayan completado programas de profesionalización y obtengan certificaciones estarán en condiciones de acceder a un sistema de selección que se alinee con las necesidades de las áreas operativas.
2. Se fortalecerá el régimen disciplinario aplicable a los integrantes de las instituciones policiales en las áreas de operación y servicios, con el propósito de garantizar el desarrollo institucional, la estabilidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades.
3. Se promoverá una profesionalización que permita un desempeño policial eficaz en las áreas operativas, asegurando la correcta aplicación del sistema judicial.
4. Se establecerá un sistema de control actualizado de los policías profesionales, facilitando la inclusión en cargos de estructura y evitando la selección basada en conveniencias.
5. Se reforzarán las áreas encargadas de la selección, asegurando una distribución clara de funciones y evitando discrepancias entre las distintas Subsecretarías.

Estas decisiones tienen como objetivo principal optimizar la selección y la formación de los policías, garantizando así un desarrollo institucional coherente y eficiente en todas las áreas operativas.

Cronograma de Implementación

Con el objetivo de llevar a cabo el Plan de Trabajo en un plazo breve de 7 meses, se busca aprovechar las competencias y profesionalizaciones de los policías profesionales para lograr su inclusión en las áreas operativas. El cronograma propuesto es el siguiente:

Mes 1: Preparación y Convocatoria

- Lanzar la convocatoria para directores con el propósito de recopilar información actualizada esencial que contribuirá a la formación de una base de datos integral.

Mes 2: Evaluación Inicial

- Realizar la primera selección de mandos, independientemente de las plazas disponibles. Esto permitirá a la comisión obtener un panorama claro de la cantidad de candidatos disponibles.

Mes 3: Ampliación de Convocatoria

- Abrir la convocatoria para otros cargos operativos, como los Regionales. Este paso aumentará la participación debido a los perfiles específicos requeridos. Por ejemplo, uno de los requisitos principales podría ser contar con una Maestría, incentivando así la participación de policías profesionales que buscan ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Mes 4: Selección de Candidatos

- Llevar a cabo otra reunión de la comisión en junio para seleccionar a la candidata o candidato elegido y anunciar los resultados.

Meses 5-6: Evaluación y Reforzamiento

- Durante agosto y septiembre, los cargos seleccionados serán sometidos a una evaluación de seguimiento para identificar posibles debilidades o problemas. Estos aspectos se abordarán y fortalecerán en octubre.

Este cronograma se diseñó con la intención de agilizar el proceso y optimizar los resultados. La inclusión de los policías profesionales en áreas operativas requerirá un enfoque coordinado y eficiente, aprovechando su experiencia y conocimientos para el beneficio de la institución y la comunidad.

FASES O ACTIVIDADES ¿Qué se va hacer	RESPONSABLES ¿Quién o quiénes van hacerlo ?	RECURSOS ¿Cómo se va hacer?
1.1 Seleccionar los cargos vacantes a concursar	*Lic. Omar García Harfuch, Titular de la Secretaria * Israel Benítez López, Subsecretario de Operación Policial	Evaluacion Compstat / Computadora e Impresora
2.1 Elaborar el documento de terna de selección de mando	* Maestra Marcela Figueroa Franco, Subsecretaria de Desarrollo Policial	Listado de Candidatos /Computadora e Impresora
3.1 Desarrollo de certámenes de la incursión a convocatoria	Comité integrador ISIS	Difusión/Base de Integración/ Propuesta/Computadora /Impresora
4.1 Elaboración del documento de la terna de concurso por examen de oposición	Integrantes del Comité integrador ISIS	Orden del día/Expedientes/Mesa de trabajo /Computadora /Impresora
5.1 Elaboración de presentacion para selección	* Maestra Marcela Figueroa Franco, Subsecretaria de Desarrollo Policial / Dirección General de Carrera Policial	* Computadora/proyector, impresiones

Previsiones de evaluación. (Tabla de índices/indicadores cualitativos y/o cuantitativos)

Se adjunta un gráfico que resume las entrevistas realizadas a 50 policías profesionales con diferentes niveles académicos, incluyendo licenciatura, maestría y doctorado. En estas entrevistas, se les preguntó acerca de su disposición a participar en la convocatoria para ocupar cargos de estructura. Los resultados revelan que el 86% mostró una actitud negativa hacia la participación en la primera convocatoria de selección de mandos.

En el proceso de investigación, se emplearán dos enfoques:

1. Técnica Cuantitativa: Se utilizarán indicadores de medición, como los registros de inscripción y la información del kardex de mando, para llevar a cabo un análisis cuantitativo. Para asegurar la precisión de los resultados, se establecerá una norma para la actualización mensual de los registros en el kardex operativo.

2. Técnica Cualitativa: Se emplearán entrevistas cualitativas con los policías profesionales que hayan sido seleccionados, así como con aquellos que estén pendientes de selección. El objetivo de estas entrevistas será comprender sus percepciones y experiencias durante el proceso de selección, brindando una perspectiva más completa y detallada.

Este enfoque dual permitirá obtener una comprensión integral de las actitudes y percepciones de los policías profesionales en relación con la convocatoria y el proceso de selección de mandos.

Previsiones de Evaluación Indicador	Resultados previstos Porcentaje
a. Medida de participantes a las convocatorias.	Se pretende llegar a contar en estos 6 meses con un porcentaje de integración del 70%
b. Medidas de eficiencia de los participantes seleccionados.	Se busca obtener por medio de capacitaciones y evaluaciones que el personal seleccionado cumpla un perfil del 85 %

c. Medidas de evaluación policial por mando seleccionado.	Cada semestre se realizarán evaluaciones de mejora continua y de actualización tanto a mandos como a integrantes seleccionados
d. Medidas de impacto de la incidencia delictiva por sector.	Por lo menos el 45% de los policías profesionales seleccionados deberán de presentar una mejora en la eficiencia
e. Medidas de resultados esperados.	Por lo menos el 80% de los mandos seleccionados deberán de presentar resultados favorables en todos los rubros
f. Medidas de gestión institucional	Por lo menos el 95 % deberá de presentar sus informes de gestión mensual de los avances de los sectores
g. Medidas de actividad policial.	Por lo menos el 95% presentar diario un informe de actividades digital para llevar un correcto informe

(Costos, presupuesto y financiamiento del proyecto.) No desarrollar



Coordinador o director del proyecto y unidad responsable de su administración:

Cada una de las áreas que se enlistan son las facultadas conforme el manual administrativo, por ello la propuesta va a encaminada a que se integren estas áreas en el área operativa, no podemos seguir generando policías profesionales sin que su actividad se quede solamente en las aulas o certificando policías operativos sin que tengan la profesionalización solamente por tomar un curso de actualización.

Las áreas responsables serian:

Coordinador del Proyecto: Subsecretaría de Desarrollo Policial

Objetivo: Asegura el desarrollo integral de los elementos policiales, al aplicar sistemáticamente políticas y lineamientos enfocados a garantizar la profesionalización y permanencia, en el ámbito de la carrera policial, para formar policías eficientes, comprometidos con su desempeño, en beneficio de la ciudadanía.

Director del Proyecto:

Universidad de la Policía de la Ciudad de México a través de personal que se encuentra en el Doctorado de Seguridad Ciudadana

Formar especialistas y profesionales en materia de Seguridad Ciudadana, con base en un modelo educativo que facilite el desarrollo de competencias especializadas, mediante un enfoque preventivo y el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, para el análisis y atención eficaz y pertinente de las problemáticas de seguridad, en beneficio de la sociedad.

Unidad responsable de su administración, Dirección General de Carrera Policial

Determina los planes y programas que permitan establecer las condiciones de profesionalización, necesarias para regular la promoción y desarrollo de la Policía de la Ciudad de México.

Regula permanentemente las bases que incentivan la actuación policial, para lograr el reconocimiento de aquellos policías que sobresalen en su desempeño, dedicación y esfuerzo.

Establece la normatividad jurídico-administrativa de la actuación policial, regida por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos.