

## UNIVERSIDAD DE LA POLICÍA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

---

---

### DOCTORADO EN SEGURIDAD CIUDADANA

**“LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, UN PRECEPTO OBLIGADO EN LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO”**

“UN ANÁLISIS EN EL MARCO DE QUIENES TUVIERON LA RESPONSABILIDAD ORGANIZACIONAL EN LA CULTURA POLICIAL, INSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVA DE LA POLICÍA PREVENTIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO 2015 -2023”

**MTRA. MARÍA CRISTINA MORALES DOMÍNGUEZ**

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN SEGURIDAD CIUDADANA

ASESORA

**DRA. GEORGINA CÁRDENAS ACOSTA**

COMITÉ TUTORIAL

**DRA. ANAHY RODRÍGUEZ GONZÁLEZ**

PRESIDENTA

**DR. RAÚL CANSECO ROJANO**  
SECRETARIO

**DRA. GEORGINA CÁRDENAS ACOSTA**  
VOCAL

OCTUBRE , 2023

## ÍNDICE

|  |               |
|--|---------------|
| <b>RESUMEN.....</b>  | <b>VI</b>     |
| <b>ABSTRAC.....</b>  | <b>VII</b>    |
| <b>I. ÍNDICE DE ABREVIATURAS .....</b>   | <b>VIII</b>   |
| <b>II. INTRODUCCIÓN .....</b>  | <b>XI</b>     |
| <b>III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>  | <b>XVI</b>    |
| <b>IV. OBJETO DE ESTUDIO .....</b>   | <b>XXI</b>    |
| <b>V. JUSTIFICACIÓN.....</b>   | <b>XXV</b>    |
| <b>VI. PREGUNTAS QUE GUÍAN ESTA INVESTIGACIÓN .....</b>  | <b>XXVII</b>  |
| <b>VII. OBJETIVOS.....</b>   | <b>XXVIII</b> |
| <b>VIII. HIPÓTESIS .....</b>   | <b>XXIX</b>   |
| <b>IX. METODOLOGÍA.....</b>  | <b>XXX</b>    |
| <b>Capítulo 1. Marco Teórico.....</b>  | <b>1</b>      |
| <b>1.1. Antecedentes de la investigación.....</b>  | <b>1</b>      |
| <b>1.2. Bases conceptuales.....</b>  | <b>8</b>      |
| 1.2.1. Género como categoría .....   | 9             |
| 1.2.2. Estereotipos y sesgos de género .....   | 14            |
| 1.2.3. Igualdad de género y conceptos clave .....  | 17            |
| 1.2.4. Enfoques de políticas de igualdad .....   | 21            |
| 1.2.5. Perspectiva de género .....   | 26            |
| 1.2.6. Acciones afirmativas .....  | 29            |
| 1.2.8. Masculinidades .....  | 35            |
| 1.2.9. Segregación Laboral .....   | 40            |
| 1.2.10. Organización o institución.....  | 43            |
| 1.2.11. La cultura organizacional .....  | 48            |
| 1.2.12. ¿Qué es un problema público?.....  | 54            |
| <b>Capítulo 2. Breve referencia de políticas públicas para reducir la brecha de género.....</b>          | <b>57</b>     |
| <b>2.1. Normatividad jurídica Internacional en materia de perspectiva de género.....</b>                 | <b>57</b>     |
| <b>2.2. Normatividad jurídica nacional en materia de perspectiva de género.....</b>                      | <b>69</b>     |
| <b>2.3. Transversalización de la PEG en la Ciudad de México .....</b>                                    | <b>92</b>     |
| 2.3.1 Implementación en la CDMX de la transversalización de la PEG por la Secretaría de las Mujeres..... | 104           |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Capítulo III. Aspectos relevantes de la SSC CDMX en cuanto a la transversalización de la PEG .....</b>   | <b>119</b> |
| <b>3.1. Antecedentes, funciones y estructura de la SSC .....</b>  | <b>119</b> |
| 3.1.1. Incorporación de las mujeres en la SSC CDMX .....  | 132        |
| 3.1.2. El género en la institución, la organización y la cultura organizacional de la SSC.....  | 138        |
| <b>3.2. Revisión de las principales normativas de la SSC alineadas con la transversalización de la PEG.....</b>   | <b>149</b> |
| <b>3.3. Lo tangible y las buenas prácticas de género en la SSC respecto a la transversalización de la PEG en las políticas públicas, programas y acciones afirmativas para el desarrollo integral con perspectiva de género de las mujeres policías de la SSC .....</b> | <b>175</b> |
| 3.3.1. ¿Existe el principio constitucional de la paridad de género en la SSC? .....   | 200        |
| <b>3.4. Análisis de los testimonios personales.....</b>   | <b>206</b> |
| 3.4.1. Sus voces .....  | 210        |
| <b>X. RESULTADOS.....</b>   | <b>222</b> |
| <b>XI. DISCUSIÓN .....</b>  | <b>234</b> |
| <b>XII. CONCLUSIONES .....</b>  | <b>247</b> |
| <b>XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>   | <b>260</b> |
| <b>XIV. ANEXOS .....</b>  | <b>278</b> |

## LISTADO DE TABLAS

|   |     |
|---|-----|
| <i>Tabla 1. Síntesis de los enfoques alternativos de políticas públicas sobre mujeres...</i>                    | 24  |
| <i>Tabla 2. Cronológica de la normatividad jurídica internacional en materia de perspectiva de género .....</i> | 59  |
| <i>Tabla 3. Personas funcionarias públicas entrevistadas de diferentes ámbitos de gobierno de la CDMX.....</i>  | 209 |

## LISTADO DE IMÁGENES

|  |     |
|--|-----|
| <i>Imagen 1. Comisario General; grado que ostenta el Secretario de la SSCCDMX...</i>   | 126 |
| <i>Imagen 2. Estructura Orgánica de la SSCCDMX .....</i>   | 127 |
| <i>Imagen 3. Habilitación de Grado Jerárquico para efectos de ejercer Mando Policial .....</i>                                 | 127 |
| <i>Imagen 4. División de la CDMX en Zonas y Regiones .....</i>   | 128 |
| <i>Imagen 5. Puestos de estructura operativos de la SSC .....</i>  | 129 |
| <i>Imagen 6. Jerarquías inferiores en la SSCCDMX.....</i>  | 129 |
| <i>Imagen 7. Porcentaje nacional de elementos de Policía por sexo.....</i>   | 146 |
| <i>Imagen 8. Claudia Sheinbaum en evento público previo a su salida de la jefatura de gobierno de la CDMX, junio 2023.....</i> | 147 |
| <i>Imagen 9. Estrategia de formación integral de Cuerpos policiales con perspectiva de género y de derechos humanos.....</i>   | 204 |

## DEDICATORIA

*Invertir en tu propio crecimiento y  
en tu desarrollo no es egoísmo, es  
amor propio*

*Anónimo.*

Después de tanto dilucidar con respecto a quien iría dedicada esta tesis, a sabiendas que hay muchas personas que merecen mención, caí en el entendido que, la persona a la que voy dedicar este hermoso trabajo de tesis doctoral es, a mí.

En los agradecimientos ya tengo contemplados a quienes nombrar y siento que es el lugar perfecto en donde tienen que aparecer plasmados. A lo largo de mi carrera profesional he dedicado mis trabajos de investigación a muchas personas; hoy en esta investigación realizada con mucho cariño no me quiero dejar de lado, a sabiendas que ha sido la que más compromiso y esfuerzo he invertido, y como dice la cita que encabeza esta dedicatoria, no es egoísmo, es amor propio, y por ese amor propio es que esta tesis va dedicada a ti, María Cristina Morales Domínguez por ser la persona que me define.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios siempre por permitirme salud y vida, y con ello poder hacer realidad todo lo que me propongo.

Gracias a la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México por haberme concedido la formación de excelencia en la Universidad de la Policía de la Ciudad de México y por considerarme digna de poder ser nombrada Doctora en Seguridad Ciudadana en esta institución. Gracias a la Universidad de la Policía por haber permitido convertirme en la profesional que tanto me apasiona.

A la Directora de mi trabajo de Tesis doctoral, Dra. Georgina Cárdenas Acosta. En ocasiones podemos comprobar que los sueños pueden hacerse realidad. ¿Por qué es eso? Este proyecto de investigación es un ejemplo de ello. La Dra. Cárdenas se mostró tan entusiasmada como yo con el papel desempeñado por las mujeres policías en su lugar de trabajo y el desarrollo profesional que les brinda la perspectiva de género en ello. Finalmente, vemos que soñar es bueno, que las cosas se pueden lograr con trabajo duro y optimismo, y que siempre hay margen de mejora. Agradezco la dirección de esta tesis doctoral, así como su paciencia y consejos. Gracias a su apoyo, amor y consejos, pude superar las partes desafiantes de la investigación y seguir adelante. Gracias a su guía pude cumplir uno de mis sueños más grandes, que es el regalo más grande que pude haber recibido de su parte, la conclusión de este trabajo de investigación.

Mi gratitud y amor por siempre a Alicia, por su apoyo y paciencia constantes mismos que me ha permitido lograr otra de mis metas en la vida. Gracias por ser mi mayor inspiración y el motivo para seguir adelante. A mis hijos Monica y Antonio, así como a mis padres Teresa y José por confiar en mí siempre y apoyarme para concluir de manera exitosa el desarrollo de esta tesis doctoral.

A todas las personas que contribuyeron en la elaboración de esta tesis doctoral con sus aportaciones, a todas las que creyeron en mí; y también para las que no creyeron en mí y en esta tesis, por hacer que me esfuerce más del doble.

Gracias

V

## RESUMEN

Una de las estrategias que se ha llevado a cabo en las instituciones en México para generar acciones afirmativas de empoderamiento encaminadas a la igualdad sustantiva, es el enfoque mainstreaming de género o «transversalidad de género»; el concepto comenzó a aplicarse en la Conferencia de la Mujer de Beijing 1995, donde se sentaron las bases para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género (en adelante PEG) en las políticas públicas, en el desarrollo de la política y en el doble mandato de empoderamiento y mainstreaming para avanzar hacia la igualdad sustantiva de mujeres y niñas en el mundo. La PEG involucra integrarla en todas las políticas, programas, proyectos y actividades de la policía como ente de gobierno, para garantizar que las necesidades y perspectivas de los hombres y principalmente mujeres policías, se tengan en cuenta en todas las áreas de trabajo. El hecho de transversalizar la PEG a nivel institucional permite garantizar el cumplimiento de los derechos humanos; posibilita que todo el personal posea el mismo nivel de participación y toma de decisiones sin distinción de género, además de contribuir a visibilizar, atender y erradicar la violencia de género. De igual modo incide en un cambio significativo de la cultura institucional que ayuda a evitar los sesgos y estereotipos de género, y evita la segregación cultural, institucional y policial dentro de la institución. A través de un análisis cualitativo con cinco entrevistas semiestructuradas a personas funcionarias del Gobierno Central, Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (en adelante SSC) y Secretaría de las Mujeres (en adelante Semujeres) en la Ciudad de México, se reflexionó sobre rutas de acción necesarias para una mejorar en la aplicación de la transversalización de la PEG dentro de la SSC, que puede conducir a una cultura organizacional más inclusiva y a una mejor respuesta a las necesidades específicas de la sociedad pluricultural a la que sirven.

***Palabras clave: Transversalidad; perspectiva de género; acciones afirmativas; mujeres policía; cultura organizacional; política pública.***

**ABSTRAC**

One of the strategies that has been carried out in institutions in Mexico to generate affirmative empowerment actions aimed at substantive equality is the gender mainstreaming approach or «gender mainstreaming»; The concept began to be applied at the 1995 Beijing Women's Conference, where the foundations were laid for the mainstreaming of the gender perspective (PEG) in public policies, in policy development and in the double mandate of empowerment and mainstreaming to advance towards substantive equality for women and girls all over the world. The PEG involves integrating it into all policies, programs, projects and activities of the police as a government entity, to guarantee that the needs and perspectives of men, and mainly women police officers are taken into account in all areas of work. Mainstreaming the PEG at an institutional level makes it possible to guarantee compliance with human rights; it enables all staff to have the same level of participation and decision-making regardless of gender, in addition to contributing to the addressing, visibility and eradication of gender violence. In the same way, it creates a significant change in institutional culture that helps to avoid biases and gender stereotypes, as well as prevent cultural, institutional and police segregation within the institution. Through a qualitative analysis with five semi-structured interviews with officials of the Central Government, SSC and SEMUJERES in Mexico City, reflection was made on the necessary action routes to improve the application of the mainstreaming of the PEG within the SSC, that can lead to a more inclusive organizational culture and a better response to the specific needs of the multicultural society they serve.

**Keywords: Mainstreaming; gender perspective; affirmative actions; policewomen; organizational culture; Public politics.**



## I. ÍNDICE DE ABREVIATURAS

**APF** Administración Pública Federal

**ADIP** Agencia Digital de Innovación Pública

**CIAM** Centros Integrales de Apoyo a la Mujer

**CDMX** Ciudad de México

**CIM** Comisión Interamericana de Mujeres

**CNDH** Comisión Nacional de los Derechos Humanos

**ECOSOC** Consejo Económico y Social

**ECOSOC** Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

**CONAPO** Consejo Nacional de Población

**CPCDMX** Constitución Política de la Ciudad de México

**CPEUM** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**CEDAW** Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres

**DOF** Diario Oficial de la Federación

**ENECAP** Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial

**EAP** Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México

**ENAPEA** Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes

**FLACSO** Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica de México

**FGJ** Fiscalía General de Justicia

**FGJCDMX** Fiscalía General de Justicia de la CDMX

**GED** Género en Desarrollo

**IFPES** Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores

**Inmujer-DF** Instituto de la Mujer del DF

**Inmujeres** Instituto Nacional de las Mujeres

**INE** Instituto Nacional Electoral

**LSSCCDMX** Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad De México

**LGAMVLV** Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

**LGSNSP** Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

**LGSNSP** Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública

**LGIMH** Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006

**MASSC** Manual Administrativo de la SSC

**MAM** Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres

**OEA** Organización de Estados Americanos

**ONU** Organización de las Naciones Unidas

**OCDE** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

**OSC** Organizaciones de la sociedad civil

**PTPGFP** Pautas para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Formación Policial

**PEG** Perspectiva de Género

**PND** Plan Nacional de Desarrollo

**PNDU** Política Nacional de Desarrollo Urbano 2018-2030

**PACCM** Programa de Acción Climática de la Ciudad de México 2014 - 2020 ()

**PAMIMH** Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres

**PFTPG** Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

**PG** Programa de Gobierno

**PGDDF** Programa General de Desarrollo del Distrito Federal

**PGDDF** Programa General de Desarrollo del Distrito Federal

**PIPASEV** Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024

**PROIGUALDAD** Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

**Promujer** Programa para la Participación Equitativa de la Mujer en el Distrito Federal

**RIVCM** Red de Información de Violencia contra las Mujeres

**RDUNIPOL** Reglamento de Disciplina de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México

**RISSC** Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

**Semujeres** Secretaría de las Mujeres

**SSC** Secretaría de Seguridad Ciudadana

**SSC CDMX** Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

**RSPCPP** Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México

**SINGE** Sistema de Indicadores de Género

**SNIMH** Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

**UIS** Unidad de Igualdad Sustantiva

**UEG** Unidad Especializada de Género

**UNAVI** Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Familiar

**UIS** Unidades de Igualdad Sustantiva

**UNAM** Universidad Nacional Autónoma de México

*“La transversalización del género<sup>1</sup> es la principal estrategia adoptada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para ayudar a los países a los que servimos a lograr el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres”.*  
**Kemal Dervis. Director del PNUD.**

## II. INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Seguridad Ciudadana (SSC) es la institución encargada de velar por la seguridad en la Ciudad de México (CDMX). Desde sus inicios, sólo se encontraba integrada por oficiales de policía hombres; situación que por muchos años fue la constante y que, ha sido resultado de los estereotipos de género que obstaculizan la integración de mujeres a sus filas, ya que se considera que lo relacionado a seguridad es algo atribuido exclusivamente a hombres. Si bien es cierto que desde los orígenes de la policía hasta nuestros días esta situación ha cambiado, la realidad es que hoy las mujeres policías han ganado espacios, incrementando cuantitativamente su presencia en algunas áreas, pero ellas aún no han visto materializados la suma de derechos que promuevan la igualdad sustantiva entre quienes son integrantes y forman parte de la policía en la CDMX.

En 1930, la Jefatura de Policía, bajo el recién nombrado Jefe de Policía Valente Quintana, creó el Cuerpo de la Policía Femenil con 69 integrantes, en ese momento, las opiniones públicas se dividieron entre quienes pensaban que era bueno incorporar a las mujeres en actividades de vigilancia y entre quienes estaban en contra; de cualquier manera, la presencia de este Cuerpo Policial<sup>2</sup> fue efímera y resurgió formalmente años después (Iñigo, 1985). Las principales funciones de ese Cuerpo Femenil, nos enfatiza Fabiola Bailón (2020), se centraron en la atención a las reclusas de diferentes comisarías, al cuidado y la limpieza de diferentes oficinas, cuidado de infantes que estuvieran solos en las calles, comisiones especiales de cuidado en cines y cabarets.

---

<sup>1</sup>Definición de transversalidad del género o *gender mainstreaming* del PNDU (2000) “El género en el *mainstream* tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización”.

<sup>2</sup> Cuerpo Policial; colectivo que se refiere al conjunto de personas que desempeñan la misma actividad o profesión. Definición de Cuerpo Policial, enlace directo: <https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/cuerpo+policial>

Bailón Vázquez (2020) destaca que, a diferencia de los hombres policías que sus tareas eran “vigilar a la población en general, la higiene y la tranquilidad pública, aprehender a los criminales, levantar infracciones y recabar evidencias y testimonios para la averiguación judicial” (p. 09); las mujeres policías tuvieron como principales misiones definidas en el Código de Organización, Competencia y Procedimiento de la Policía, en el capítulo “relativo a las señoras gendarmes” indicaba:

Art. 118. El servicio de las mujeres policía estará encargado particularmente del cumplimiento de las leyes relativas a la protección de la moral pública, a la prevención de la delincuencia de las mujeres y niños y al desempeño de los demás deberes que el jefe de la policía señale, y se regirá estrictamente por lo dispuesto para el servicio de la policía general. Art. 119. En las comisarías las mujeres policías desempeñarán las siguientes funciones: A. Inmediatamente después de hacerse cargo de su turno, inspeccionarán a las detenidas en sus celdas e informarán al oficial 1º acerca de sus condiciones físicas. Visitarán a las detenidas con intervalos no mayores de 30 minutos e informarán sobre sus condiciones físicas y deseos al oficial 1º. Recluir en los separos de la estación de policía a las detenidas que ordene el oficial 1º. Guardar en buen orden y en condiciones sanitarias la oficina de la estación de policía que haya sido asignada a su cuidado e informar al oficial 1º de las reparaciones que sea necesario hacer (p. 09)

Todo esto por ser consideradas, bajo una visión estereotipada, como mujeres con aptitudes para ese tipo de labores porque se considera que ellas son “altamente moralizadoras, más proclives al buen trato, la amabilidad, la sensibilidad y el instinto maternal” (Bailón, 2020). Posteriormente el grupo fue disuelto, las integrantes de ese Cuerpo Femenil fueron “incorporadas a diferentes espacios ocupadas prioritariamente en labores de cuidado y prevención (09)”.

Posteriormente, en 1969; se creó el primer agrupamiento femenino dedicado a la atención de la seguridad pública en la CDMX, sus tareas eran totalmente diferentes a las que desempeñan hoy en día las mujeres en la policía capitalina.<sup>3</sup> Era conocido como “Cuerpo de vigilancia y protección”; sus funciones fueron una combinación entre edecanes y personal de vigilancia para el Bosque de Chapultepec; debido a su aceptación con éxito en la capital, se extendió su presencia en espacios muy parecidos

---

<sup>3</sup> Mujeres Policías de la Elegancia a la Rudeza. Disponible en: [www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/colaboracion/mochilazo-en-el-tiempo/nacion/sociedad/2017/03/11/mujeres-policias](http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/colaboracion/mochilazo-en-el-tiempo/nacion/sociedad/2017/03/11/mujeres-policias)

en toda la ciudad. No se encontraban armadas y su presencia estaba asociada a la atención de turistas.<sup>4</sup>

Años más tarde se crearon otros agrupamientos especializados donde fueron ingresando mujeres policías para el cuidado de zonas escolares, recreativas y poco a poco empezaron a incursionar en funciones operativas. No obstante, paulatinamente fueron relegadas de nueva cuenta a trabajos administrativos<sup>5</sup>, sin ninguna base sólida, bajo el argumento de que solo esas funciones se les podían asignar. Actualmente, las mujeres policías no solo tienen a cargo servicios administrativos, por el contrario, desempeñan diferentes cargos dentro de la Institución: patrullando las calles, haciendo labores viales, controlando una manifestación, y en contadas veces, realizando estrategia e inteligencia en cargos jerárquicos y de estructura dentro de la SSC. El incremento en la cantidad de mujeres dentro de la policía es, en virtud de que hoy en día, la mujer ve en esa institución, muy a pesar de todo, una profesión con oportunidades de desarrollo personal y laboral.

Parte de esta situación se da en el marco de la progresividad de los derechos humanos de las mujeres, de la generación de políticas públicas y acciones que impactan de algún modo en la forma en que la sociedad considera que pueden hacer y que no las mujeres. Paulatinamente se han ido a menos las ideas retrógradas y preconcebidas de lo que es y lo que le corresponde a la mujer por el simple hecho de ser mujer; liberándola de a poco de prejuicios, exclusiones y discriminaciones. Actualmente las mujeres están mejor preparadas gracias a los niveles de escolaridad y capacitación que van adquiriendo, dentro y fuera de la institución.

La desigualdad para las mujeres se ha expresado de manera general en la vida diaria desde hace mucho tiempo, en términos de violencia y control sobre su Cuerpo, de limitaciones de su libertad y autonomía y de negación del acceso a los medios para el desarrollo humano: económico, de salud, educación, cultura, entre otros. En este sentido, en la normativa de la SSC, establece en su Capítulo II Servicio Profesional de

---

<sup>4</sup> Cfr. Ídem.

<sup>5</sup> Arteaga Botello, en su artículo "El trabajo de las mujeres policías", refiere que las mujeres en una profesión masculina como la policial, tienen que enfrentar muchos obstáculos desde los exámenes de admisión hasta la vida profesional en la calle; y es en este lugar donde se procura desplazarla hacia actividades consideradas por los propios policías como de segunda, como funciones administrativas y secretariales" (p. 01)

Carrera, en el artículo 82 que “la formación y desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se regirán por una doctrina policial civil fundada en el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior y, en lo conducente, a la **perspectiva de género**<sup>6</sup>”.

La transversalización de una política de género depende en gran medida de la voluntad política de quienes tienen el poder para accionarla. El área de la seguridad no es un área de excepción, ya que existen muchas demandas, en beneficio de la labor e identidad institucional y que, en la mayoría de los casos, son el resultado de la poca voluntad por atender dichos reclamos.

Lo preocupante aquí es que, esa falta de voluntad se continúa presentando, aún dentro de ámbitos de gobierno (como la SSCCDMX) donde se debería “poner el ejemplo” en el cumplimiento de las leyes que son la pauta de su actuar. Y por ello, se deberían obedecer los tantos lineamientos internacionales, nacionales y locales y generar acciones afirmativas y políticas para contribuir a que las mujeres, en este caso las policías, continúen con ese empoderamiento personal y profesional y, poder liberarse de cadenas tangibles e intangibles que por años en sociedad las ha frenado en ese desarrollo; y de igual manera, no les ha reconocido la pertenencia como miembros imprescindibles de esa sociedad, del desarrollo humano y del crecimiento económico.

El presente trabajo de investigación pretende entre otras cosas puntualizar, cómo en los ámbitos de la administración tanto local como federal, y en instituciones policiales, que son lugares regulados por toda clase de normativa, lugares donde debería permear un contexto de igualdad sustantiva y de oportunidades para todas las personas; y donde, de manera puntual, el respeto a los derechos humanos es una bandera de para el desarrollo de las actividades, las diferencias entre géneros no son totalmente ajenos al acoso y al hostigamiento laboral y sexual, a la discriminación y a las violencias de género, al hostigamiento sexual y discriminación . La integración de

---

<sup>6</sup> Negritas nuestras por lo sustantivo en el contexto de la idea. La perspectiva de género, “son aquellas acciones que “crean conciencia sobre las formas en que los papeles, actitudes y relaciones entre mujeres y hombres funcionan en detrimento de las mujeres, al tiempo que sugieren distintas maneras de transformarlas, de manera que no estén basadas en la desigualdad, la dominación y la explotación de las mujeres”. (Organización de las Naciones Unidas ONU, Informe E/CN.4.1996/105)

una estrategia de transversalización de la perspectiva de género efectiva, podría traer consigo el beneficio en la institucionalización en acciones a favor de la seguridad ciudadana y beneficiaría a la ciudadanía a la que sirven y a quienes forman parte de las filas de la corporación policial.

Así pues, la presente investigación se estructura a partir de tres capítulos: En el primero de ellos encontramos el estado del arte de la transversalidad de la perspectiva de género, como concepto, como mandato, lo que significa en la vida de las mujeres y como herramienta conceptual dentro de las instituciones que tienen la obligación de aplicarla, pero, sobre todo, hacerla perceptible. Analizamos la forma en que diferentes autoras y autores abordan el tema y los conceptos ligados al género como lo son, la igualdad de género, los estereotipos y sesgos de género, las masculinidades, la cultura organizacional, la segregación laboral por género, entre otros conceptos que nos auxilian a comprender la importancia de la implementación de una correcta política pública de transversalización de la perspectiva de género en ámbitos laborales como la ya referida SSC CDMX.

El segundo capítulo despliega un breve recorrido por el devenir histórico de iniciativas que han buscado la inclusión de la perspectiva de género desde las políticas públicas para las mujeres en el mundo y en México, y el análisis de la situación a que se enfrenta la SSC de la CDMX por establecer programas y acciones específicas que favorezcan la transversalidad de género en la institución, basados en los conceptos enunciados con anterioridad y que basifican nuestro trabajo.

En el tercer y último capítulo se reflexiona sobre la composición de la SSC CDMX; la incorporación y la importancia de las mujeres dentro de ese ámbito laboral la SSC CDMX; lo que se puede señalar como PP y buenas prácticas de género que transversalizan la PEG en la SSC. Haremos la revisión de las principales normativas de la SSC que se encuentran alineadas con el mandato de transversalizar la PEG y que permiten su inclusión con iniciativas, acciones afirmativas y programas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres policías. Analizaremos como las masculinidades y su referente simbólico en la policía preventiva de la CDMX impactan en ese devenir diario en la vida laboral de las mujeres policías.



Al mismo tiempo, y concluyendo con ese apartado, se hacen evidentes los testimonios obtenidos en el trabajo de campo realizado con entrevistas semiestructuradas a las personas titulares y quienes tuvieron en sus atribuciones la obligación constitucional de la aplicación de políticas públicas para la transversalización de la PEG en la Secretaría de Seguridad Ciudadana. Las personas en referencia fueron cinco, de los ámbitos del Poder Ejecutivo de la CDMX, del Instituto de las Mujeres en su momento y ahora como Secretaría de las Mujeres en la CDMX y personas titulares y con atribuciones para transversalizar la PEG en la Secretaría de Seguridad Pública y actualmente SSC, en el periodo de los años del 2015 a la actualidad; sus voces componen nuestro marco empírico.

Analizamos los resultados obtenidos, realizaremos la discusión necesaria y llegamos a las conclusiones y de manera puntual, mencionamos las recomendaciones necesarias para que la aplicación de las PP de transversalización de la PEG lleguen a concretar esa igualdad sustantiva de oportunidades para las mujeres policías de la CDMX.

### **III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La CDMX se ha distinguido por ser una ciudad progresista, en la que las mujeres que la habitan han sido beneficiadas con distintos apoyos, acciones afirmativas y programas<sup>7</sup> de carácter social. Sin embargo, no podemos hablar de la misma manera cuando se trata de contar con acciones afirmativas que generen apoyos o beneficios para las mujeres policías en su formación profesional y con ello, que se respete el principio constitucional de la paridad y lograr tener mayor acceso a niveles jerárquicos superiores y ejercer posiciones de toma de decisión dentro de la SSC CDMX. Para poder tener acceso como personal de la institución antes referida a la promoción de ascensos a grados jerárquicos en la carrera policial, se deben de cumplir con algunas

---

<sup>7</sup> Algunos de los apoyos y programas que ponemos como ejemplo: Programa Mujeres Seguras: Este programa tiene como objetivo prevenir la violencia y el acoso sexual en el transporte público, así como en lugares públicos y espacios laborales. Entre las medidas implementadas se encuentran la instalación de cámaras de vigilancia y botones de emergencia en el transporte público, así como la capacitación de funcionarios públicos en temas de prevención y atención de la violencia de género.

Programa "Mujeres en la Ciudad": Este programa busca promover la inclusión social y económica de las mujeres en la Ciudad de México a través de capacitaciones, talleres y apoyo para la creación de microempresas y cooperativas.

Programa de Apoyo a Madres Solteras: Este programa ofrece apoyo económico a madres solteras para que puedan hacer frente a los gastos de sus hogares y los de sus hijos. Además, se ofrecen talleres de capacitación para el empleo y asesoría jurídica y psicológica. Programa de Atención a Víctimas de Violencia de Género: Este programa tiene como objetivo brindar atención integral a las mujeres que han sufrido violencia de género, a través de servicios de atención médica, psicológica y jurídica. Entre otros.

especificaciones, entre ella, no ser personal policial que solicita muchos permisos de ausentarse a sus labores, no ser personal que cuente en su haber con faltas injustificadas a sus labores o que cuente justificantes de tiempo<sup>8</sup>, etc. Dicho de otra manera, debe de contar con un expediente limpio.

Todo lo anterior citado, principalmente el ausentismo en el trabajo o faltas injustificadas, se asocia en la mayoría de las ocasiones con el cuidado de los hijos, del hogar, sus familias y/o personas enfermas, y que recae principalmente sobre las mujeres policías. Sin embargo, esta política de ascensos no es la única forma en que se discrimina o diferencia a las mujeres policías; también se hacen diferencias o acepciones negativas dentro de su ámbito laboral, esto por preferencias sexuales o por la elección de círculo de amistades y hasta por el código de vestimenta o, por no utilizar un lenguaje que les podría acceder a un lugar en el ambiente de los policías hombres o de pertenecer a la corporación policial, comparándose o alineándose a las conductas masculinas machistas que son bien vistas por la cultura policial o los referentes simbólicos de la misma, donde mayoritariamente infaman y cosifican a las mujeres, hacen mella o burla de ellas, las denigran y atentan contra su dignidad.

Ha sido tan poco visible el papel y los aportes de las mujeres policías que, hasta el momento no se ha contado con ninguna Secretaria de Seguridad Pública o Ciudadana en la historia en la Policía Capitalina; y solo se refiere a ellas cuando hay una situación excepcional. Tal es el caso de Raquel Almazán, una mujer policía que en el 2013 ganó en un concurso de tiro, pero debido a que las reglas de la propia competencia no contemplaban la posibilidad de que una mujer saliera victoriosa, no pudo tener acceso al premio monetario que le corresponde y solo le dieron medalla<sup>9</sup>.

Podemos ver notoriamente, desde el título de la nota periodística donde apareció la mujer policía anterior referida *Mujeres Policías de la Elegancia a la Rudeza*, que el papel de la mujer se asocia a factores culturalmente aceptados y que dan seguimiento

---

<sup>8</sup> A lo que nos referimos lo podemos encontrar expresado en el Acuerdo 52/2022 por el que se expiden los lineamientos que regulan los procedimientos para la promoción de las y los integrantes de la policía de proximidad de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, En el Capítulo Primero Numeral Quinto. Reglamento interior de la SSC 2020, art. 21 IV. y el Art. 36 VI. Así como en la Ley del Sistema de Seguridad ciudadana de la Ciudad de México Art. 46 párrafo 3.

<sup>9</sup> López, A. (2013, 11 de octubre). La mejor en tiro... pero discriminada por ser mujer. El Universal.mx. <https://archivo.eluniversal.com.mx/ciudad-metropoli/2013/impreso/-historia-la-mejor-en-tiro-pero-discriminada-por-ser-mujer-119265.html>

a una serie de acciones que no representan el mismo logro y esfuerzo que si la acción hubiera sido realizada por hombres. Hablamos del año 2013, en ese momento 44 años después de la creación del primer grupo femenino; actualmente, se contabilizan más de 50 años de lucha en México para que la mujer sea considerada en “igualdad de circunstancias<sup>10</sup>” para participar en todo ámbito público, y entre ellos, en una competencia de tiro, y aunque en el ideario, su participación abre la oportunidad para que más mujeres participen de estas acciones, en el hecho su participación sólo suma a la nota, no a la integralidad de una política pública formulada con transversalidad en perspectiva de género.

Tenemos constancia que se han realizado prácticas exitosas que merecen ser compartidas en cuanto a acciones afirmativas en México y en la Ciudad de México, sin embargo, el camino para entrelazar un conjunto de acciones aparentemente aisladas, implica que la transversalidad de la PEG sea más que sólo el ejercicio en papel. El compromiso institucional de todo organismo en el gobierno de la Ciudad de México en la implementación de una política pública de igualdad de género, es el resultado de muchos años de lucha y pugna por el respeto y reconocimiento igualitario, y es algo que tendría que permear para las mujeres en la función policial.

Una de las estrategias que se han llevado a cabo en algunas instituciones para generar acciones de empoderamiento encaminadas a la igualdad sustantiva, es el enfoque *gender mainstreaming* o *mainstreaming* de género, traducido también como «transversalidad de género», éste concepto comenzó a aplicarse luego de la Conferencia de la Mujer de Beijing de 1995<sup>11</sup>, ya que en dicha conferencia se sentaron las bases para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y en el desarrollo de la política, en el doble mandato de empoderamiento y *mainstreaming* para avanzar hacia la igualdad de género formal y real de mujeres y niñas en el mundo.

Evangelina García Price hace referencia al *mainstreaming* de género como una perspectiva que brinda la precisión analítica y operativa necesaria en la obtención de

---

<sup>10</sup> Esta igualdad de circunstancias a las que nos referimos tiene que ver el considerar a cualquier persona, sea hombre o mujer, con el derecho ciudadano, si ganó el primer lugar, de ser premiada de manera monetaria y considerada como ganadora.

<sup>11</sup> ONUMJERES, CONFERENCIA DE BEIJING, 1995. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

los objetivos de igualdad e infiere que, el análisis de género que esta estrategia demanda, parte del antecedente de que las políticas públicas no son neutrales y por tanto tienen impactos diferenciales para las mujeres y los hombres. (2008) Y esto nos transita a una definición del *mainstreaming* de género del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su Reporte de septiembre de 1997:

es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros". (García, 2003, p. 14)

La transversalidad de la perspectiva de género, como una acción enfocada al desarrollo de las capacidades de las mujeres, es el resultado de un reclamo constante de la sociedad para que desde el aparato político se dé respuesta a las demandas sociales femeninas. Diana Martínez sostiene que "el primer argumento fundante de la estrategia de *gender mainstreaming* es que, la desigualdad de género, en sus diferentes manifestaciones, "es un problema persistente, estructural, institucionalizado y sistémico"<sup>12</sup>. (Martínez, 2017, p.04)

Mencionaremos tres acciones específicas como ejemplos a considerar de esas estrategias de transversalidad de género, que en materia de seguridad ciudadana permitirían mejora en la representación de las mujeres policías de la CDMX.

1. Desarrollar campañas de reclutamiento y selección para un mayor ingreso de mujeres a las filas de la policía. Procesos que se realicen con perspectiva de género, desde la publicación de la convocatoria, hasta el desarrollo y seguimiento de cada evaluación realizada, garantizando que las mujeres tengan las condiciones idóneas para efectuar cada proceso.
2. Favorecer la integración con perspectiva de género de una nueva matrícula de mujeres policías con capacidad de Mando, a través de procesos de especialización policial, esto aplicado a la puesta en marcha de la Carrera

---

<sup>12</sup> Cursivas nuestras.

Policial. Que a las mujeres policías operativas se les brinden las herramientas y acciones afirmativas necesarias para tener el mismo acceso a niveles de mando que sus compañeros policías hombres; sin que esté de por medio el menoscabo de su dignidad, su tranquilidad familiar o el reconocimiento de su trayectoria profesional y laboral.

3. Identificar áreas de oportunidad para la sensibilización de todo el personal que integra las filas de la Policía de la CDMX con actividades orientadas a la promoción de la PEG entre mujeres y hombres policías desde el inicio de sus carreras como personal policial, en el desempeño diario de sus funciones institucionales, tanto interna como externamente, y todo ello siempre mediado con la PEG.

La transversalización de la PEG en la seguridad pública o ciudadana, no busca sólo el beneficio para las mujeres al interior de la dependencia; tiene ventajas para mujeres y hombres porque busca la formulación de una política de seguridad con este enfoque de género, en el marco político, en la asignación de recursos, en la estructura y la cultura organizacional de dicha institución; demanda además un cambio que genere equilibrio en la estructura con miras a la correcta incorporación de la transversalización de la PEG dentro de la corporación. El hecho de integrar el enfoque de la perspectiva de género a nivel institucional permite luchar por el cumplimiento de los derechos humanos que son un derecho de todas y todos, que todo el personal posea el mismo nivel de participación en toma de decisiones independientemente de que sean hombres o mujeres, además de contribuir con ello a visualizar las relaciones de poder.

El *mainstreaming* de género logra que, el género sea un asunto relevante en el acceso a la igualdad oportunidades y de trato en las relaciones laborales y el desarrollo profesional y, que la representación de las mujeres en todos los niveles sea equitativa dentro de la institución en referencia, con una mayor participación en el ámbito de la toma de decisiones, para así atender las necesidades prácticas<sup>13</sup> e intereses

---

<sup>13</sup> García Price define a las necesidades prácticas, dentro de los que son las herramientas analíticas básicas del enfoque de género en contextos de desarrollo como, aquellas necesidades vinculados a las condiciones de vida de las mujeres. (García, 2003, p. 31)

estratégicos<sup>14</sup> de las mujeres dentro de la institución y que aporte con ello a la sociedad donde se desenvuelven. Es por ello que, hacer lo anterior en la SSC tiene como expectativa, la eliminación de prácticas de discriminatorias (visibles e invisibles) en las tareas, en las normas institucionales, en las funciones, en los requisitos para selección, contratación y promoción, así como en la desigualdad de asignación de puestos de estructura y de grados jerárquicos.

La perspectiva de género<sup>15</sup> reconoce y valora las contribuciones que han hecho las mujeres en la construcción de la seguridad y la paz. Es muy importante tener políticas de seguridad inclusivas, que tomen en cuenta la diversidad para contribuir a la igualdad sustantiva. Diana Martínez (2017) afirma que “el gender *mainstreaming* pretende asegurar que ningún ambiente... ignore las desigualdades entre mujeres y hombres y menos que las perpetúe”. (p. 06)

#### IV. OBJETO DE ESTUDIO

En el marco de las conferencias realizadas sobre las mujeres, ONU Mujeres nos refiere que se han organizado cuatro conferencias mundiales, que se celebraron en, Ciudad de México 1975 (en esta Conferencia se definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985); Copenhague 1980 (esta tenía por objetivo principal examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, principalmente los relacionados con el empleo, la salud y la educación para las mujeres. El programa de acción que se aprobó hace un llamado a garantizar la apropiación y el control de la propiedad por parte de las mujeres, así como a introducir mejoras en el ámbito de la protección de los derechos de herencia, de custodia de los hijos y de nacionalidad de la mujer).

---

<sup>14</sup> Siguiendo con Evangelina García (2003) los intereses estratégicos son aquellos vinculados a la posición social de la mujer y grado de poder que involucra.

<sup>15</sup> En este estudio se define la perspectiva de género 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); con base a lo establecido en la Ley General para la Igualdad entre hombres y mujeres. Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006. Texto Vigente, última reforma publicada DOF 31-10-2022. Enlace directo: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

En Nairobi 1985 (en esta conferencia se adoptaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de mujer, que esbozaban las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo) y Beijing 1995 (Conferencia que marcó un punto de inflexión en igualdad de género para la agenda mundial de los países firmantes y la revisión quinquenal del cumplimiento de los suscribientes de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, mismas que establecen una serie de objetivos estratégicos y medidas que los países parte están obligados a cumplir, para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género).

Un poco antes de Beijing, en 1993, se desarrolló la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena, en esa conferencia se puntualizó que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que ha conducido a la dominación de la mujer por el hombre. La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés) de Naciones Unidas, es un referente a las obligaciones jurídicas de los Estados Parte para respetar, proteger y hacer cumplir el derecho de las mujeres a la no discriminación y al goce de la igualdad, la CEDAW fue adoptada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981 y es considerada la carta internacional de los derechos de la mujer.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (mejor conocida como Belém do Pará) fue adoptada y abierta a la firma, por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, en su vigésimo cuarto período ordinario de sesiones, del 9 de junio de 1994, en Belém do Pará, Brasil. Esta Convención establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. En este tratado interamericano de derechos humanos se da la pauta para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención.

Todas estas observaciones anteriores se relacionan con lo que por obligación tiene México por lo que ha suscrito, y es por ello que en 2014, el entonces presidente Enrique Peña Nieto, en el mensaje de presentación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018, señaló, que la violencia contra las mujeres no era un fenómeno aislado, que se invisibiliza principalmente por normas socioculturales profundamente arraigadas que afectan a un importante número de mujeres. Que dicha afectación pasó de ser un problema de carácter privado y se reconoció como un problema público, formando parte de la agenda gubernamental para su erradicación<sup>16</sup>.

Las mujeres en México como en resto del mundo, se han ido incorporando gradualmente en diferentes ámbitos del mercado laboral y todas estas conferencias y convenciones les allanan poco a poco el espacio público, con los preceptos que son en su mayoría normativas obligatorias. Uno de esos ámbitos es el laboral, y del cual se desprende la necesidad de realizar este estudio, es la necesidad de la incorporación de la mujer al ámbito policial con una correcta aplicación de la transversalización de la PEG en el ámbito policial. En México, el conocimiento en la incorporación de mujeres al Cuerpo policial puede alcanzar apenas los 90 años; cuando ya en muchas de las diferentes instituciones policiales en varias partes del mundo, las mujeres han celebrado hasta más de cien años de su presencia en funciones policiales<sup>17</sup>.

Muchas mujeres policías pioneras en México han llegado a la edad de jubilación<sup>18</sup> de su servicio, habiendo dedicado toda su vida laboral a la profesión policial, sin lograr algún ascenso o cambio en su status jerárquico dentro de la institución. Por razones históricas y sociales, los Cuerpos policiales han sido desde sus orígenes organizaciones masculinizadas, compuestas y dirigidas por hombres; operan dentro

---

<sup>16</sup> Presentación del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014 – 2018. Gobierno de la República, abril 2014. <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/pdf/Programa.pdf>

<sup>17</sup> “Si bien las mujeres habían estado involucradas en el trabajo policial estadounidense desde 1845, cuando fueron asignadas como matronas en el Departamento de Policía de la Ciudad de Nueva York, no fue sino hasta 1893 que a la mujer se le otorgó en realidad el rango de “policia”, con las facultades de arresto. El alcalde de Chicago nombró a la viuda de un policia, la Sra. Marie Owens, como la primera mujer en el Departamento de Policía de Chicago” SISTERS IN LAW. IAWP - Supporting police women across the world for 100 years. Special Publication celebrating 100 years of the International Association of Women Police. [http://www.iawp.org/resources/Documents/100Years/IAWP\\_100YearCentenaryBrochure.pdf](http://www.iawp.org/resources/Documents/100Years/IAWP_100YearCentenaryBrochure.pdf)

<sup>18</sup> En la Sección Tercera de la Ley de la Caja de Previsión de la Policía Preventiva del Distrito Federal. “Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios”, en su artículo 27 se menciona, “Tienen derecho a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios aquellos elementos que, teniendo un mínimo de 50 años de edad, hubiesen prestado servicios durante un mínimo de 15 años y un máximo de 30 años”



de un orden de género<sup>19</sup>; y dentro de esas fuerzas del orden se tiene que distinguir el carácter hegemónico machista (Martín, 1994), razón de peso para que hasta el momento, como ya lo referimos anteriormente, no exista en la historia de la SSC CDMX una mujer como Secretaria de Seguridad, ni una mujer al mando de la toma de decisiones en operatividad de esa institución como Subsecretaria de Operación Policial.

Aunque ya existe legislación y normativa internacional, regional, nacional y local a favor de la igualdad de género<sup>20</sup>, lo cierto es que esa igualdad todavía está lejos de alcanzarse, sobre todo cuando se observan que en las cúpulas donde se gestionan las grandes decisiones, están compuestas casi exclusivamente por hombres. Para la mayoría de las personas, el trabajo es un factor primordial en su calidad de vida. Es por ello que es cada vez mayor el número de mujeres que quieren acceder a trabajos mejor remunerados e incrementar su nivel de estudios para competir en un campo como lo es el policial, pero esto no les asegura que exista una simetría ni una paridad, en los roles en el espacio público y privado donde se desarrollan, y mucho menos si hablamos de los ámbitos donde se maneja el poder.

Para una igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres debe existir una correcta formulación de la política que se aplicará; esto, para que el logro dentro del marco normativo que postula como principal eje, la igualdad laboral, sea traducido de manera tangible por la transversalización de la PEG para todas las personas integrantes de una institución, siendo el caso al que nos referimos, la policial.

Olivia Tena (2017) y otros autores plantean que, la perspectiva y la igualdad de género a la que nos referimos, no se traduce en lo que en este momento se visualiza

---

<sup>19</sup> Ana Gabriela Buquet 2016 nos refiere que el orden de género es un sistema de organización social que produce de manera sistemática relaciones de jerarquía y subordinación entre hombres y mujeres en el que convergen todas las dimensiones de la vida humana a través de interacciones muy complejas. Es la manera en la cual se ordena la sociedad a través del género. Considera que esta forma de organización social ha perdurado a lo largo de la historia manteniendo el núcleo sustantivo de su función de dominación masculina a través de mecanismos que se transforman y que producen diferentes manifestaciones y efectos sobre las relaciones de género en contextos históricos, políticos, económicos y sociales determinados. Esto nos remite entonces a un mundo de normas muchas veces informales e implícitas, que se construyen y reproducen en las instituciones sociales, en especial, en la escuela, la familia y los ámbitos laborales, fijando posiciones, prescripciones y sanciones diferenciales entre mujeres y hombres.

<sup>20</sup> De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la igualdad de género es la "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, cultural y familia".

como la situación en general de las mujeres, y menos las que se encuentran en las filas de la organización policial; se han realizado estudios sobre la situación de desigualdad laboral en el ámbito policial (Martín, 1994; Botello, 1998; Morera, 2015; Tena, 2017; Bailón, 2020; Alaniz, 2022) y a través de ellos, se reflexiona sobre la desigualdad y lo que pasa con las mujeres policías, ya que de manera general, la función policial, únicamente ha sido traducida y vista en diferentes estudios, tomando como referencia, una figura masculina.

Es por ello de vital importancia y de manera tangible, implementar la transversalidad de la PEG como estrategia a fin de alcanzar la igualdad y la equidad<sup>21</sup> de hombres y mujeres en todos los ámbitos dentro de la corporación y para garantizar el pleno desarrollo de los derechos humanos de mujeres y hombres. Esta estrategia consiste en el proceso de incorporar institucionalmente el enfoque de género en todos los ámbitos: estructura, gestión, organización, planificación, presupuesto, carrera policial, formación y actuación policial, recursos humanos, condiciones laborales, política de cultura institucional, sistema de registros policiales y estadísticas desagregadas por género, documentos oficiales, dotaciones e infraestructura, régimen disciplinario y proceso de supervisión y participación ciudadana, en todo trámite interno y externo de la corporación, todo debe de pasar por la mirada con perspectiva de género.

## V. JUSTIFICACIÓN

María Elena Morera (2015) en su artículo “Mujeres Policía”<sup>22</sup> señalaba las problemáticas por las cuales seguían – y siguen – pasando las policías en todo el país, como son la disparidad salarial, el acoso sexual, las dificultades que se viven en el proceso de admisión a la academia y la vida profesional. Asimismo, aseguraba que es “urgente fortalecer las condiciones del desarrollo policial para que más mujeres puedan tomar las riendas de la seguridad pública y exigir y vigilar que los jefes y las camarillas las dejen trabajar y no les dificulten ascender en las instituciones” (s/p).

---

<sup>21</sup> La equidad nos comenta Citlalin Ulloa (2020) “es dar más a quien más lo necesita y menos a quien tiene más, con la finalidad de que todos reciban la misma cantidad de beneficios” (p. 31)

<sup>22</sup> Morera, M. E. (2015, 07 de marzo) Mujeres Policía. El debate sitio web, Columna Opinión, <https://www.debate.com.mx/opinion/Mujeres-policia-20150306-0227.html>

Palabras que describen la situación actual de la mujer policía en la CDMX<sup>23</sup>. Hablar de las mujeres siempre implica que se hable de sus derechos, de todo el esfuerzo que les ha implicado, para que con el tiempo puedan “ganarse” un lugar o su representatividad laboral, social, política, económica e incluso ideológica. Pero muy poco se dice del seguimiento, cumplimiento y evaluación de las acciones que se proponen en su beneficio, es decir de las acciones y los programas implementados por el gobierno para su beneficio.

Uno de estos seguimientos tiene que ver con el cómo ha sido desarrollo de la mujer policía en la Ciudad de México, centrándonos en el análisis de la integración de la Transversalidad de Género en las Políticas Públicas que por obligación tiene a implementar la SSC de la CDMX para reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres.<sup>24</sup>

No es un fenómeno nuevo la violencia que se ejerce contra las mujeres policías dentro de las instituciones policiales que habitan. Siempre ha existido. Solemos conocer el accionar policial violento y/o abusivo que encuentra blanco en el afuera institucional, que tiene su correlato en todo aquello que sucede en el mundo interno de la policía. Una diversidad de prácticas y manifestaciones de violencia y de exclusión ejercida hacia las mujeres policías es parte de su historia personal-laboral, de la rutina cotidiana y de su día a día. Así como en otros ámbitos de la vida social, la violencia que se ejerce contra ellas ha sido naturalizada y la normalización del daño ha dificultado avanzar con mayor celeridad en su prevención, denuncia y castigo (Suárez, 2022).<sup>25</sup>

La situación de las mujeres policías en la Ciudad de México se analiza también por Rumbo Bonfil, C. y Contreras Álvarez, A. P. (2021) y Alaniz, et al (2022), siendo la falta de igualdad de género en esa organización un problema que se debe asumir, primero desde el reconocimiento y después desde la acción y la iniciativa de compromiso y voluntad real de cambio. Esta tesis se suma a una serie de esfuerzos por dignificar el trabajo de las mujeres policías, desde el análisis de la transversalidad de la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas públicas como una herramienta

---

<sup>23</sup> Para profundizar en algunos aspectos de desigualdades en el ámbito laboral que mencionamos en este apartado, recomendamos profundizar en la tesis de Morales 2021, “Las Mujeres Policías de la Ciudad de México y el Acceso a la Igualdad de Oportunidades en la Secretaría de Seguridad Ciudadana. 2010-2020”. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica de México de la Maestría en Políticas Públicas y Género

<sup>24</sup> En el apartado referente a la metodología de investigación se retoma la línea conceptual que dirigirá el presente trabajo, así como la integración de una serie de preceptos sobre la Transversalidad de género como corriente teórica.

<sup>25</sup> Suarez G, M: E, (2022). Violencia policial contra las mujeres policías; Algunas reflexiones para su prevención. Vive más seguro. <https://vivemasseguro.org/la-voz-de-los-profesionales/violencia-policial-contra-las-mujeres-policias-algunas-reflexiones-para-su-prevencion/>

indispensable para lograr la igualdad de género, entendida esta como el reconocimiento igualitario en obligaciones, responsabilidades y derechos entre mujeres y hombres policías.

## **VI. PREGUNTAS QUE GUÍAN ESTA INVESTIGACIÓN**

El incremento de mujeres en el ámbito policial es claro y acelerado; pero no ha logrado ser en condiciones de igualdad con los hombres, ni en números, ni en acceso y, aunque formalmente no existen restricciones, aún se observa un vasto campo de desigualdades desde la formación en la academia y hasta la realización de tareas cotidianas de la profesión, alcanzando también las esferas en donde se toman las decisiones en la institución, las esferas altas del poder.

La pregunta central que guía la investigación es indagar sobre; ¿Cuáles son las medidas que transversalizan la PEG durante el periodo 2015-2023, implementadas por la SSC de la Ciudad de México para apoyar a las mujeres policías y, si realmente éstas favorecieron la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto al acceso de oportunidades al interior de la estructura institucional?

Las preguntas específicas son:

- ¿Cómo están diseñadas las líneas de acción para transversalizar la PEG en las normas vigentes de la SSC CDMX?
- ¿Aplicar la transversalidad de la PEG incide en un cambio significativo para evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que sufren las mujeres policías en la SSC CDMX?
- ¿Las acciones afirmativas o medidas implementadas por la SSC CDMX atienden intereses estratégicos de las mujeres policías que transforman su posición en la organización?
- ¿Se cumple con el principio constitucional de la paridad de género en los cargos de la SSC?

Para el seguimiento de dichas acciones empezaremos por delimitar las probables áreas de investigación y seguimiento que nutrirán esta investigación.

- Analizar la norma formal (leyes y reglamentos, protocolos) que rige las condiciones de ingreso, ascenso y permanencia de la carrera policial en la SSC CDMX.
- Analizar la normatividad vigente en la CDMX que promueve la PEG, y que se aliñe a la legislación que impacta al avance de las mujeres y que impactan directamente en las mujeres policías de la SSC.
- Analizar la segregación laboral, horizontal y vertical para que las mujeres policías puedan acceder a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad en la SSC.
- Analizar las medidas o programas impulsados en la SSC para mejorar la situación y condición de las mujeres al interior de la organización.
- Establecer que acciones y programas para la igualdad de género promovidos desde el Gobierno de la CDMX han impactado directamente en los intereses estratégicos de las mujeres policías en la SSC.

## **VII. OBJETIVOS**

Objetivo general:

- Demostrar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México como una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional e institucional en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia

Objetivos específicos:

1. Definir si las líneas de acción vigentes en las normas de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México transversalizan la perspectiva de género como política pública dentro de la dependencia.
2. Analizar si con el fin de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que sufren las mujeres policías y alcanzar la

igualdad y la equidad de mujeres y hombres policías en todos los ámbitos dentro de la corporación, las líneas de acción o acciones afirmativa de la misma, hacen evidente la transversalización de la perspectiva de género para esa igualdad.

3. Explicar si la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

## VIII. HIPÓTESIS

De acuerdo con Tamayo y Tamayo (1987) “Una hipótesis es una proposición que puede ser puesta a prueba para determinar su validez. Siempre lleva a una prueba empírica; es una pregunta formulada de tal modo que se puede prever una respuesta de alguna especie...indica lo que estamos buscando”<sup>26</sup>. Muchos han sido los esfuerzos que han llevado a la construcción de iniciativas en beneficio de las mujeres, sin embargo, la aplicabilidad de las mismas no debe ser sólo el ejercicio en papel o la politización de su desarrollo; debe ser el resultado de esfuerzos conjuntos que permitan su seguimiento y evaluación como un mecanismo para garantizar su cumplimiento y con ello, que los resultados de su implementación transparenten su institucionalización.

Nuestro trabajo de investigación se enmarca con la siguiente hipótesis:

<Actualmente se promueve la transversalización con PEG en iniciativas, programas y acciones específicas en beneficio de la igualdad entre mujeres y hombres policías en la SSC; sin embargo, persisten prácticas de segregación en la cultura institucional, organizacional y policial que limitan el desarrollo integral de las mujeres policías y el acceso a la igualdad sustantiva>.

Debido a que algunas “diferencias<sup>27</sup>” entre hombres y mujeres, entendidas estas como el límite que se impone, por razones de género, al desarrollo de las mujeres,

---

<sup>26</sup> Tamayo y Tamayo, M. (1987). Módulo 2 La Investigación. Serie Aprender a investigar. Textos universitarios del ICEFES. Cali, 1987. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/19.pdf>

<sup>27</sup> Alaniz, et al (2022) nos menciona que estas diferencias se dan desde la formación del personal que se prepara para funciones policiales; en la que transita de una vida civil a un constante estado de alerta por la función policial y, en la cual, la muerte se

siguen haciéndose presente hoy en día, los cambios políticos, sociales, económicos, ideológicos y las constantes luchas por el reconocimiento y respeto de los derechos de las mujeres, en muchas instituciones, y entre ellas la policial, se han obligadas a modificar muchas de sus prácticas diarias, ello sin menoscabo de la publicación de ordenamientos jurídicos que les exigen a redirigir muchas políticas laborales con PEG.

El principal reto que ha enfrentado es el cambio de estigmas y “costumbres” que se arraigaron formando una cultura laboral que fue cómoda para las estructuras de mando y poder. Muchas de esas prácticas se han evidenciado y con ello han ido poco a poco siendo menos, sin embargo, no se han abolido del todo y lamentablemente algunas de ellas se siguen replicando y en la mayoría de las ocasiones estas afectan directamente a las mujeres de la corporación.

## **IX. METODOLOGÍA**

El proceso de investigación implica la identificación de métodos y estructuras de análisis que delimiten el campo de desarrollo de las líneas de trabajo para la búsqueda de probables respuestas a un problema específico. La metodología utilizada para esta investigación tiene como fundamento el análisis y la contrastación de información a través de dinámicas descriptivas e históricas. La investigación, refiere Roberto Hernández Sampieri, surge de experiencias individuales, problemas o situaciones que han afectado la vida del investigador, su familia u otras personas cercanas. “La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Hernández, 2014, p. 04). Para poder estudiar el problema se debe de definir la manera en cómo se habrán de resolver los cuestionamientos que de manera particular se generaron de dicha problemática.

En diferentes ocasiones el detonador principal para la realización de investigaciones son la contribución que tendrán para resolver problemas concretos, siendo el caso de esta investigación: la falta de una correcta política pública aplicada para la transversalización de la perspectiva de género dentro de SSC CDMX, y los

---

presenta como una constante que implica un proceso en el que aparecen rituales, códigos, conductas “de iniciación fuertemente marcados por una visión patriarcal en el que lo femenino no tiene lugar. Es decir, que la masculinidad se trata de un patrón que guía la forma de actuar”

efectos que esto tiene principalmente para las mujeres policías de esa institución. Para el diseño de la investigación nos centramos principalmente en un estudio de tipo exploratorio, ya que esta clase de estudios son comunes sobre todo en situaciones en las que existe poca información, o que sea un problema de investigación que resulte relativamente desconocido (Hernández, 2014).

En las instituciones policiales de la CDMX regularmente el referente para estudios, estadísticas y análisis de casos son los hombres policías, como si los hombres fueran la medida de la humanidad. En esta investigación las mujeres policías son el objeto de estudio, para ello se realiza una exploración de antecedentes que sirve como punto de partida para conocer por qué se debe de aplicar la herramienta de análisis conocida como transversalidad de la PEG, y posteriormente continuar con la investigación descriptiva de este trabajo de investigación, que se evidencia al analizar cómo es y cómo se manifiesta la falta de esa perspectiva de género en el fenómeno de la desigualdad de oportunidades por razón del sexo y los elementos que demuestran los alcances de esta inequidad. Por último, se maneja un tipo investigación explicativa para este trabajo de investigación, ya que se busca encontrar las razones o causas que provocan la desigualdad de oportunidades en instituciones, como es el caso de la policial, y las condiciones por las cuales se hace evidente esta desigualdad (Hernández Sampieri, et al, 2014).

Nuestro estudio lo revestimos de un análisis cualitativo; el autor anteriormente aludido nos dice que también se le puede llamar de enfoque naturalista, fenomenológico o interpretativo y que, incluye una variedad de concepciones y visiones que ayudan a entender las relaciones humanas; además toman como base diversos marcos interpretativos, como el interaccionismo, el constructivismo y el feminismo. Este tipo de investigación considera Hernández (2014); “se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente)” (p. 09).

Teniendo lo anterior en cuenta es que, el análisis en el que se basa este trabajo de investigación es el feminista; y el basamento de ese pensamiento lo tenemos en

XXXI



Marcela Lagarde que sostiene: “La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (Lagarde,1996, p. 01).

En Alda Facio (s/f) que nos argumenta:

La igualdad se ha entendido partiendo del hombre como modelo de lo humano y, por lo tanto, se ha creído que cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres de lo que estamos hablando es de igualar las mujeres a los hombres. En resumen, de hacerlas más semejantes a los hombres para que puedan gozar de los mismos derechos.

Con Joan Scott; que alude:

el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Podría mejor decirse que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder. No es el género el único campo, pero parece haber sido una forma persistente y recurrente de facilitar la significación del poder en las tradiciones occidental, judeo-cristiana e islámica (Scott, 1996, p. 26)

Es el caso de Celia Amorós que nos destaca:

La identidad tiene mucho que ver con «lo que han hecho de nosotros»: connota pasado, determinación adscriptiva. La subjetividad, que viene a identificarse con la libertad, con lo que hacemos de aquello que nos ha venido dado, connota futuro, proyecto, elección. A las mujeres se nos asigna el deber de la identidad, el ser las depositarias de los bagajes simbólicos de las tradiciones. Los varones se autoconceden el derecho a la subjetividad, que les da siempre un margen discrecional de maniobra para administrar, seleccionar y redefinir tales bagajes. (Amorós, 2014, p. 230)

Tal como Evangelina García (2006) reflexiona que:

El avance de ciertas estrategias de igualdad como las cuotas, la paridad numérica y la transversalización se interpretan como expresiones reales o finales del logro de la igualdad, aun cuando en verdad estas iniciativas, en mi criterio, están siendo desarrolladas en forma principalmente súper-estructural en el caso de la paridad numérica o incompleta o inacabada, en el caso de la transversalización o no satisfacen ni corresponden cabalmente al sentido de la igualdad, en el caso de las cuotas. En realidad, el tema de la paridad numérica, tal como la conocemos en este momento por las experiencias que estamos viviendo, debe ser objeto de un seguimiento cercano de cara a las transformaciones que haya podido suponer su desarrollo efectivo en los paradigmas de acceso, ejercicio, administración e impactos del poder. Todavía es muy temprano para hacer una evaluación suficiente de la paridad numérica como la igualdad que el feminismo ha planteado desde su atalaya transformadora. La paridad es un avance de la mayor importancia, sobre todo si recordamos que, en el año 1995, cuando Naciones Unidas preparaba la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, declaraba que al ritmo del crecimiento vegetativo que había caracterizado el avance

de las mujeres a las posiciones de poder y de toma de decisiones en los 50 años anteriores, se requerirían 500 años, cinco siglos, para alcanzar la paridad cuantitativa; sin embargo, es necesario estar conscientes de sus verdaderos alcances que se han logrado con ella hasta el momento, de cara a esa igualdad deseada (pp. 27-28).

Es claro con Marta Lamas donde analiza que:

pensar lo femenino sin la existencia de lo masculino no es posible. Si bien la diferencia entre macho y hembra es evidente, que a las hembras se les adjudique mayor cercanía con la naturaleza (supuestamente por su función reproductora) es un hecho cultural. Ahora bien, ¿hasta qué punto y hasta dónde se les asimila a las mujeres a lo natural y a los hombres a lo cultural, y qué implica esta correspondencia? Significa, entre otras cosas, que cuando una mujer se quiere salir de la esfera de lo natural, o sea, que no quiere ser madre ni ocuparse de la casa, se le tacha de antinatural. En cambio, para los hombres “lo natural” es rebasar el estado natural: volar, sumergirse en los océanos, etcétera.

Que la diferencia biológica, cualquiera que esta sea (anatómica, bioquímica, etcétera), se interprete culturalmente como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas con una moral diferenciada es el problema político que subyace a toda la discusión académica sobre las diferencias entre hombres y mujeres. (Lamas, 2013, p. 102)

Teniendo en cuenta todo este conglomerado de pensamientos feministas, entre otros que iremos desarrollando a lo largo de este trabajo de investigación, es que se realizaron nuestras interpretaciones. De suerte que, este tipo de investigación enmarca bien este trabajo.

Una parte de esta tesis recupera conceptos asociados a prácticas y actividades del desarrollo de la función policial, relacionadas a aquellas orientadas a identificar el papel de la mujer en la construcción del modelo de seguridad ciudadana de la CDMX. Otra parte tiene que ver con la familiarización del aparato teórico asociado conceptos como género, transversalidad de la PEG, interseccionalidad, políticas públicas, institucionalización, cultura organizacional, cultura policial, referentes simbólicos, masculinidades, igualdad de género, segregación, igualdad de oportunidades, igualdad de trato e igualdad sustantiva, entre los principales, mismos que desarrollaremos ampliamente en el capítulo 1.

Es importante mencionar que la inclusión del lenguaje adecuado para referirse a la perspectiva de género es una labor en la que muchas personas teóricas han puesto su empeño y ejemplo más claro es, la publicación de leyes específicas que obligan desde el ámbito del gobierno a que su inclusión se de en todas las instituciones y

programas. Por ello es importante especificar y definir si esta serie de conceptos se hacen evidentes dentro del lenguaje que se emplea para las normas, las acciones y programas que beneficien y fortalezcan la igualdad de género, con la transversalización de esa perspectiva en la SSC. El aparato conceptual es una herramienta indispensable que guía las líneas de investigación y en este proyecto el uso adecuado de los mismos, son la forma de fortalecer la inclusión de la transversalidad de la perspectiva de género en la SSC.

En el proceso de elaboración de esta tesis doctoral, como ya mencionamos, hemos empleado una metodología basada en el corte cualitativo. Y nos centraremos primeramente en una metodología de carácter exploratorio; donde nos enfocaremos en la SSC CDMX, en ese análisis institucional necesario para conocer la forma en la que se plantean las acciones a seguir para la transversalización de la perspectiva de género, misma que es una obligación en la administración pública y sobre todo su institucionalización en las entidades de gobierno del estado mexicano, como lo es la policial a la que nos referimos. Y, trataremos de evidenciar si existen dilemas fundamentales al momento de dicha transversalización en su Unidad de Género.

Es de corte exploratorio porque como menciona Hernández (2014), esta clase de estudios son comunes sobre todo en situaciones en las que existe poca información, o que sea un problema de investigación que resulte relativamente desconocido. Y lamentablemente, a estas fechas la transversalización de la PEG es un tema incipiente en la institución dentro de su cultura policial, organizacional e institucional en cualquier área, nivel o relación corporativa en mujeres y hombres policías de esta dependencia en la CDMX, y ahí se encuentra la problemática.

La muestra la pudimos seleccionar por muestreo no probabilístico e intencional. Este último nos indica Güereca (2016) que los líderes o los actores de la acción colectiva son identificados por “contexto político, trayectoria social, educativa o política, rasgos de personalidad, liderazgo o presencia social, corte generacional, ocupación/roles/desempeño. (p. 134) Para el muestreo no probabilístico Hernández (2014) nos señala que también se les conoce como muestras dirigidas y representan un proceso de selección informal porque la elección de los elementos no depende de

la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador.

Para los fines que nos ocupan, se realizará una exploración de antecedentes que sirven como base referencial para conocer la normativa de la organización y si en ella se presenta o existe la falencia de la transversalización de la PEG, misma que se planteó como estrategia para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en la ya mencionada IV Conferencia Internacional de la Mujer, en Beijing 1995; donde la transversalidad o *mainstreaming* de género es resultado de la demanda de las mujeres frente a la limitación de los logros de la igualdad y en el que los países miembros de Naciones Unidas como México, se han adherido al firmar estos acuerdos, lo que les compromete a implementarlos en sus ámbitos nacionales. Dicha implementación sirve para poder corregir desigualdades estructurales añejas que afectan de manera constante a las mujeres, y que en el ámbito profesional es necesaria para el desarrollo y bienestar humano (Buquet, 2011).

El periodo de estudio para esta investigación abarca los últimos tres años de la administración del Jefe de Gobierno el Lic. Miguel Ángel Mancera para lo cual se revisa el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (2015-2018), que implementó, junto con lo que el Instituto de las Mujeres realizó. De igual manera se analiza el inicio del periodo de Gobierno de la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo tomando como corte la primera mitad del 2023; también se realiza una revisión de las acciones instrumentadas por la ahora Secretaría de las Mujeres; para analizar cómo cumple con las obligaciones contraídas en convenciones y tratados internacionales para transversalizar la PEG y en lo que es obligatorio cumplir en la normativa nacional y local concerniente a la responsabilidad que tiene por ser este último ente, el responsable de la política institucional de género en el gobierno de la CDMX.

Y para nutrir de información y conforme a esos dos periodos de gobierno se realizarán entrevistas semiestructuradas a quienes tuvieron y tienen la injerencia de implementar la política de género tanto en la Secretaría de las Mujeres y lo que anteriormente era el Instituto de las mujeres y de igual manera en la SSC CDMX y lo que antes era la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México en lo que

XXXV

respecta a las áreas encargadas en esta dependencia de implementar las políticas de género que por ley son obligatorias.

Así pues, todo ello se conoce como una investigación exploratoria a través de expertos, y es una forma más directa de obtener información debido a que estas personas se especializan en ciertas áreas. Conocer sus opiniones y puntos de vista es de gran ayuda para todo investigador. A través de ella se tiene conocimiento de ¿qué acciones han realizado?, ¿qué cambios se han generado?, ¿qué obstáculos podemos encontrar durante la investigación? y ¿cuáles son las prioridades? entre otras. En vista de lo anterior, se hace evidente el manejo de tipo exploratorio en este trabajo de investigación, ya que se busca encontrar las razones o causas por la cual la transversalización de la perspectiva de género ha tardado tanto en aplicarse y cómo ese retraso en la aplicabilidad provoca la desigualdad de oportunidades en esta institución, y de igual manera las condiciones por las cuales se hace evidente esta desigualdad (Hernández Sampieri, et al, 2014).

Para Tamayo y Tamayo (1987) la investigación descriptiva es aquella que no se preocupa por comprobar explicaciones, sino en detallar las características de una situación, describe los fenómenos asociados con la población en estudio. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Por ello a la hora de la obtención de los datos bibliográficos, normativos y de los expertos, nos harán evidente o no la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la institución policial de la CDMX. Parte de la elección de la metodología de investigación tiene que ver con la elección del aparato teórico que dará sustento al desarrollo de la investigación.

*Si se define teoría como conjunto de proposiciones lógicamente articuladas que tiene como fin la explicación y predicción de las conductas de un área determinada de fenómenos, se puede deducir que el marco teórico es el marco de referencia del problema. Allí se estructura un sistema conceptual integrado por hechos e hipótesis que deben ser compatibles entre sí en relación con la investigación. (Pardinas, 1988, p. 39)*

La base teórica y conceptual es el principal ejercicio para identificar claramente el análisis de una problemática a analizar por lo que para dar camino a la presente y partiendo del supuesto de emplear la investigación descriptiva e histórica se analizara n

XXXVI

corrientes teorías y enfoques de feministas como las que nos comparten Marcela Lagarde, Evangelina García, Alda Facio, y otras y otros autores; también estudios como el de Mujer en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED) que han dado paso a la construcción de la transversalidad de la PEG como herramienta indispensable en la construcción de políticas públicas.

Según Lourdes Múnich (2009) en su libro *Métodos de Técnicas* dice que: “La construcción del marco teórico no es una etapa que sólo se realiza al inicio de la investigación; de hecho, se desarrolla durante todo el proceso para ir perfeccionándolo “(57). Durante la construcción de las diferentes fuentes de investigación, la principal línea de análisis tiene que ver con una postura clara de la importancia del papel de la mujer en el desarrollo de la vida pública en la sociedad, por lo que aportes de teorías feministas y de igualdad de género, entendida esta como la igualdad entre mujeres y hombres, permitirá que el diseño teórico se nutra con diferentes fuentes y posturas de investigación.

Los principios de igualdad por los que hace 43 años se apelaba en la CEDAW, , son los que todavía se vienen aclamando sean cumplidos hoy día; se exige respeto a la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública y esto se ve reflejado por la declaratoria realizada por la ahora Pdta. de la Mesa Directiva del Senado, Ministra en retiro y Ex Secretaria de Gobernación, la Senadora Olga Sánchez Cordero, cuando en el conversatorio “Trabajando en unidad contra la violencia y el acoso en el trabajo: Ratificación del Convenio 190 de la OIT<sup>28</sup>”, de diciembre de 2021, ella compartió la experiencia que enfrentó como Secretaria de Gobernación, y describió cómo hasta en las más altas posiciones, una mujer sufre acoso y desvalorización de su trabajo, en forma permanente y constante.

De manera enfática afirma:

La desvalorización también es violencia; la violencia hacia las mujeres también es ejercida al desvalorizar nuestro trabajo. Ninguna mujer está exenta de ese tipo de violencia y es algo que pasa en todos los niveles. Ocurre cuando a pesar de que seamos las últimas en irnos, las primeras en llegar, las más preparadas, las que proponemos e implementamos más soluciones o las que más se esfuerzan, nunca es

---

<sup>28</sup> Conversatorio “Trabajando en unidad contra la violencia y el acoso en el trabajo: Ratificación del Convenio 190 de la OIT”, de 08 de diciembre de 2021. [https://www.instagram.com/tv/CXPA MaxFyV/?utm\\_medium=copy\\_link](https://www.instagram.com/tv/CXPA MaxFyV/?utm_medium=copy_link)

suficiente y recriminan que no hacemos nada, que no estamos capacitadas y que le den el puesto a alguien más. Lo único que hacen es desacreditar el trabajo de años, nuestro trabajo diario. (Cordero, 2021)

Ligado a este punto, es importante mencionar, que, en el desarrollo de la historia de la sociedad, de manera paralela se produce una ideología, la cual de manera crítica intenta explicar ¿Por qué la diferencia sexual implica desigualdad o diferencia sociocultural? En por lo menos, las últimas ocho décadas se han presentado estudios y sobre todo se han alzado mucho antes las voces para intentar dar marcha atrás a esas ideas que durante centurias han dominado ese constructo social.

La principal tendencia es revertir los efectos creados al tener una sociedad en la cual, hombres y mujeres no participan en igualdad de circunstancias, una sociedad altamente educada en un sistema donde los hombres son los embajadores de lo universal y las mujeres no tienen referencia alguna, donde no existen, esto en razón a la desigualdad, el dominio y las relaciones de poder que han permeado en casi las etapas históricas de la vida humana; por mencionar algunas, en la creación del estado moderno, la exclusión de las mujeres fue de la mano con el liberalismo, ya que solo se reconoció la libertad y la ciudadanía del varón burgués.

La raíz de la discusión se centra en la idea tradicional de la asignación de características sociales y culturales a partir de la función del sexo, mismas que son inherentes a ese hecho y que de facto les son inmodificables “sistema sexo- género” (Serret, 2001), es por ello que hablaremos lo que es el género y como ese concepto nos sirve de categoría analítica. En el siguiente capítulo nos encontraremos con lo que anteriormente ya se había mencionado, conceptos asociados con el aparato teórico como, género, transversalidad de la PEG, acciones afirmativas, políticas públicas, institución, cultura organizacional, masculinidades, igualdad de género, segregación, entre otros, y que son la base importante para entender la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en la institución policial ya citada.

## Capítulo 1. Marco Teórico

*“... la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad”*

*Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. CEDAW, 1979*

### 1.1. Antecedentes de la investigación

Para quienes están dispuestos a realizar investigaciones en cualquier campo del conocimiento, la tarea de investigar conlleva importantes desafíos. Todo proceso investigativo plantea una serie de incertidumbres, preguntas y malentendidos que, a medida que se profundiza en la investigación, también se desarrollan habilidades investigativas paralelas que ayudan a aclarar las incertidumbres iniciales; de igual manera talentos investigativos, particularmente aquellos relacionados con el uso y análisis de datos. Esos datos los encontramos nos dice Bavaresco (2013), en las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro de la noción del tema a investigar. De manera textual nos dice:

Para que el marco teórico esté bien estructurado debe cotejarse con el conocimiento previamente elaborado. A esto se le llama marco referencial. Quien o quienes con anterioridad han estudiado esa problemática, aunque sea con variables diferentes o con las mismas variables, pero, en temporalidad diferente, son apoyos referenciales como antecedentes. Los acervos documentales o bibliográficos constituirán los antecedentes al problema en estudio, lo que representará el soporte que permitirá estar bien informado. Ello evitará disgustos en el futuro, al darse cuenta que ya su tema ha sido investigado y no se deben perder esfuerzos, tiempo y dinero, por no haber hecho la revisión de los antecedentes, donde otros autores presentan postulados referentes al problema que se investiga. (Bavaresco, 2013, 55)

Para Orozco y Díaz (2018) parafraseando a Retamozo (2014), el propósito de los antecedentes o estado de la cuestión es demostrar que el tema ha sido abordado por otros autores y, al mismo tiempo, señalar que todavía hay algo que decir o saber sobre el tema. Continuando con Orozco y Díaz (2018), ellos nos refieren que “los antecedentes de la investigación son todos aquellos estudios que se han realizado sobre el tema de investigación que estamos investigando”. (p. 67). Y, por último, con



base en el criterio de Méndez, Namihira, Moreno y Sosa (1990), Orozco y Díaz (2018) sostienen que los antecedentes de la investigación deben incluir una buena revisión actualizada de la literatura actualmente disponible sobre la pregunta de investigación planteada, también deben contener los resultados o hallazgos de estudios preliminares, tanto a nivel nacional como internacional, mismos que sustentan y apoyan la investigación en donde se referencian.

Con los párrafos anteriores de marco, es que se hizo referencia en este apartado de algunos estudios sobre la transversalización de la perspectiva de género realizados por otros autores para sustentar la presente tesis doctoral.

Inicialmente consideramos un trabajo de Maestría que se tituló “Estudio sobre los Avances en el Proceso de Transversalización del Enfoque de Género en la Gobernación De Talca” redactado por Pérez Herrera María Cristina, realizado en Chile en el 2018. Cuyo objetivo fue el de identificar las capacidades Institucionales para transversalizar el enfoque de género en la Gobernación de Talca. Su investigación fue de corte cualitativo y de carácter exploratorio-descriptivo. Se realizaron entrevistas de grupo focal estructuradas; el Universo del estudio fueron por lo menos 6 funcionarios de la gobernación de Talca, representantes de las áreas estratégicas de la Institución.

En este estudio se concluyó que la Transversalización del Enfoque de Género es una estrategia destinada a promover la igualdad de género en la elaboración de políticas, programas y proyectos, investigación, diálogo social, legislación, asignación de recursos, entre otros, en todas las áreas y en todos los niveles del gobierno. Se mencionó que se realizaron esfuerzos en capacitación y actividades para lograr transversalizar el enfoque de género en la Gobernación de Talca, aunque estos esfuerzos fueron discontinuos y por ello los funcionarios saben poco acerca de cómo desarrollar estrategias de transversalización ya que no se cuenta con los conocimientos instalados. En ese sentido, la organización se debilita para el logro de sus objetivos y enfrentar los desafíos que se le presenten en materia de equidad de género. Sólo a través de la capacitación es posible conformar una base para alcanzar un nivel que permita una gestión de largo plazo para lograr un cambio institucional.

En resumen, este trabajo de grado se enfocó en realizar un diagnóstico para conocer si es efectiva el establecimiento de la transversalización del enfoque de género en la Gestión Institucional de la Gobernación de Talca y con esto iniciar un camino a su incorporación efectiva en la igualdad de género; lamentablemente se indicó que ha sido lento, con falta de capacidades y competencias específicas en los funcionarios y con una cultura institucional que dificulta la incorporación de temáticas como es el tema de género. Se percibe que se requiere la instalación de la capacidad de intencionar el tema en quienes tienen la conducción política de la Institución y quienes toman decisiones.

Este estudio es referente en para esta tesis doctoral por evidenciar las falencias y los desafíos a los que se enfrentan en las instituciones al querer transversalizar la PEG en su cultura institucional.

Por su parte, Montes de Oca O'Reilly, Alejandra (2019) en su trabajo de investigación "Dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior" realizado para la Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, nos refiere que el objetivo de su investigación fue conocer las representaciones que tienen mujeres y hombres directivos/as académicos/as de una universidad pública de México sobre la perspectiva de género, así como sus disposiciones para transversalizar, o en su caso, incorporar el enfoque de género en su institución. Se realizó un estudio cualitativo para explorar las representaciones y disposiciones de directivos y académicos sobre la perspectiva de género. Se utilizaron entrevistas semiestructuradas con grabación de audio y posterior se realizó su transcripción.

En sus conclusiones sugiere que las personas entrevistadas tienen una comprensión limitada de qué es la perspectiva de género. Un argumento común, especialmente entre los hombres, es que no existe una regla que impida el desarrollo de las mujeres; como no hay una sola línea lógica explícita en contra de esto, la teoría de muchas personas colaboradoras es que entonces existe la igualdad de oportunidades para todos. En varias/os su mensaje es políticamente aceptable, es

decir, abogan por la igualdad de género, sin embargo, el análisis revela discursos y prácticas opuestas a esto.

Si bien las políticas públicas en la institución educativa sugieren que se debe incluir una perspectiva de género, existen obstáculos que autoridades, investigadores, docentes y personal administrativo deben superar para que esto suceda en la práctica. Lo mismo ocurre cuando se desarrollan cursos o seminarios sobre género; los cotos de poder dentro de la propia comunidad académica actúan como una barrera para el desarrollo de nuevos cursos sobre género. Y los cotos de poder no permean de la misma manera para mujeres que para hombres, siendo estos últimos quienes ponderan en ese coto y haciendo evidente la segregación laboral en ese ámbito. Por todo lo anterior revisado, podemos establecer que esta investigación está vinculada a este trabajo de tesis doctoral porque en las instituciones de gobierno se tiene por obligación transversalizar la PEG, sin embargo, existen resistencias estructurales, institucionales y personales para poder establecerla dentro de una organización.

La Perspectiva de Género en las Instituciones y Políticas Públicas es otro trabajo de investigación que utilizamos para construir nuestro marco referencial en este trabajo de investigación doctoral. Lo realizó García Herrera, Jérica (2019) con el que alcanzó el grado académico de Maestra en Administración de Empresas en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. El objetivo de la investigación fue el analizar la perspectiva de género en las instituciones públicas y privadas y en las políticas públicas de su país Perú, con énfasis en el sector público. Este trabajo se realizó con una investigación de tipo documental, por la búsqueda de información que realizó en varios informes y trabajos de investigación y de instituciones gubernamentales y particulares.

Las conclusiones principales a las que llegó la autora fueron; en Perú existe una desigualdad de género evidente tanto en la sociedad como en instituciones públicas y privadas. Existen brechas en participación laboral, salariales y en acceso a puestos directivos; la cultura organizacional con sesgos de género y el "techo de cristal" limitan el ascenso de mujeres a puestos directivos en el sector privado también; no existen

políticas públicas consolidadas para reducir brechas de género en el acceso a cargos directivos. Recién en los últimos años se comenzó a priorizar el tema con normativas y leyes, por lo que todavía existe mucho trabajo por hacer. Este trabajo sirvió también de fundamentación a la presente investigación doctoral, ya que se detalla información de gran importancia con respecto a esa ausencia de transversalidad de la PEG en política pública, en instituciones, en cultura organizacional que abona en la no reducción de la brecha de género para las mujeres en ámbito laboral, necesaria para el logro de una igualdad sustantiva de las mujeres en su ámbito laboral.

Otra investigación que se referenció fue la titulada “Presupuesto público y transversalidad de la igualdad de género, una relación virtuosa y difícil. Avances y desafíos en Uruguay La iniciativa de presupuesto con enfoque de género en el nivel nacional y en la Intendencia de Montevideo. Período 2007-2018”, lo escribió Alesina Lezama, Lorena (2020); cuyo objetivo fue analizar el proceso que ha transitado Uruguay (nivel nacional y departamental en Montevideo) para promover un presupuesto público con enfoque de género. Se realizó una investigación cualitativa con una estrategia de casos múltiples. Las técnicas que se utilizaron para la obtención de datos fueron el análisis de documentos y las entrevistas semiestructuradas a actoras y actores claves del ciclo presupuestal en sus distintas fases.

En las conclusiones Alesina (2020) constató que la adopción de una perspectiva de género en el proceso presupuestario ha resultado complicada, esto debido a que no tiene una estrategia sólida de transversalización de la igualdad sustantiva que lo incluya. Para que los mecanismos de la perspectiva de género puedan cumplir de manera eficaz su rol rector de las políticas para la igualdad de género, deben de contar con jerarquía institucional y capacidad de incidir en los procesos donde se toman las decisiones, con los recursos financieros y humanos necesarios, con acumulación de experiencia y aprendizajes.

Y para transversalizar la perspectiva de género al ciclo presupuestario es necesario que los actores protagonistas de los procesos de planificación y presupuestación conozcan y trabajen conceptos de género, y que toda la red de mecanismos y

referentes relacionados con el género esté cerca de estos procesos dentro de sus respectivas organizaciones. Para lograrlo, es necesario implementar una estrategia de sensibilización y capacitación continua de todas las personas involucradas, que permita legitimar la política de igualdad de género en las instituciones y asegurar el contexto para incorporar este enfoque en las políticas y procedimientos presupuestarios.

Esta investigación descrita anteriormente sirvió como referente metodológico, también aportó conocimientos sobre estrategias sólidas para la transversalización de la PEG y lo necesarios que son los recursos para poder realizar esa obligación; y cómo la capacitación es un punto también medular para que la perspectiva de género transversalice en los ámbitos donde pretende ser aplicada.

De manera análoga se consideró el trabajo de grado de Morales Domínguez María C. (2021) dicho trabajo tuvo por nombre “Las Mujeres Policías de la Ciudad de México y el Acceso a la Igualdad de Oportunidades en la Secretaría de Seguridad Ciudadana. 2010-2020”. Trabajo de investigación que sirvió de referente para que Morales obtuviera el grado de Maestra en Políticas Públicas y Género, por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica de México, FLACSO. Teniendo como objetivo central el de analizar e identificar los avances, el impacto y los obstáculos institucionales o personales que, en la SSCCDMX han tenido las mujeres policías en relación con el acceso a grados jerárquicos mayores o a puestos de toma de decisión en su institución. Fue un trabajo de investigación de tipo exploratorio, con un análisis cualitativo realizado a través de entrevistas semiestructuradas a mujeres policías operativas de la SSC y revisión documental.

Teniendo por conclusiones las siguientes; con las entrevistas semiestructuradas, Morales (2021) pudo hacer evidente que existen muchos impedimentos, dificultades o insuficiencias mismas que se traducen en barreras que les impiden a las mujeres policías promocionar a grados jerárquicos o para puestos de estructura; pudo constatar que ninguna de las normativas más importantes de la SSCCDMX reconoce la existencia de la desigualdad y discriminación de género en sus líneas; y es

precisamente en su normativa donde se supondría debiera estar estipulado, de acuerdo a convenios firmados, el respeto irrestricto a la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y todo con perspectiva de género, pero no está, está distorsionado, está incompleto o únicamente se menciona, sin tener la profundidad y el significado que el concepto envuelve. De igual manera concluyó que los referentes simbólicos de la cultura policial, así como la forma en que las mujeres policías se adaptan o resisten a éstos, trasciende en sus posibilidades de ascenso a grados jerárquicos o acceso a cargos de toma de decisión.

El aporte de la investigación antes referida para este trabajo de tesis doctoral radicó en la contemplación de similares bases teóricas y metodológicas utilizadas, siendo estas últimas afines a las que se utilizaron en esta tesis. Así como el análisis realizado a las normativas de la SSC, dieron la pauta para el análisis propio de Leyes, Manuales, Reglamentos y Acuerdos de la SSC.

Finalmente se examinó un trabajo de grado sobre la importancia de la transversalización de género en todos los ámbitos y políticas públicas de una organización gubernamental y nos la brindó Inostroza Codoceo, Javiera Patricia (2021), con su investigación titulada “Institucionalización de Género en las Organizaciones Públicas: Un Estudio de Caso de la Secretaría de Energía”; el estudio se realizó en Santiago de Chile. El objetivo general de este estudio fue analizar las variables que pueden influir en el éxito o fracaso del proceso de institucionalización de género en las organizaciones públicas a través de un estudio de caso del Ministerio de Energía. Se realizó un estudio de caso con un diseño de investigación cualitativa y exploratoria.

En las conclusiones a las que llegó Inostroza (2021) nos describe que el enfoque de género no se ha incorporado de manera transversal ni como práctica habitual en la institución. También comenta que se identificaron acciones acotadas principalmente a aumentar la participación de las mujeres en el ámbito laboral y en instancias de participación ciudadana, y no se incorpora la PEG en general en las etapas del ciclo de política pública. No existe una unidad de género en la estructura administrativa de la

institución; la poca claridad conceptual y escueta formación de capacidades del funcionariado, la baja presencia de mujeres en cargos directivos involucra exista resistencia al cambio implícitas tanto a nivel individual como institucional, reflejadas en la falta de acciones concretas para incorporar el enfoque de género de manera transversal en el trabajo habitual y, en la falta de un compromiso explícito de la institución para la asignación de presupuesto o la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación, políticas y estrategias.

Por todas las razones antes mencionadas, se consideró que la investigación citada contribuyó significativamente a la elaboración de la presente tesis en el sentido de que abordó las consecuencias organizativas y personales de la falta de compromiso de la institución y al mismo tiempo proporcionó datos significativos para los fundamentos teóricos. Y para darle paso a los fundamentos teóricos que brindaron el basamento conceptual, iniciaremos el siguiente apartado con todo ese embalaje que sustenta este trabajo de investigación.

## **1.2. Bases conceptuales**

En palabras de Arístides Vara H. (2012), las bases teóricas son el análisis sistemático y sintético de las principales teorías que explican el tema que estás investigando. Por otro lado, el marco teórico, nos comentan Hernández, Fernández y Baptista (2014) “no es un tratado de todo aquello que tenga relación con el tema global o general de la investigación, sino que se debe limitar a los antecedentes del planteamiento específico del estudio” (78). Por ello podemos decir que es una herramienta de la que nos valemos los investigadores para dirigir el proceso de investigación delineando los conceptos, teorías e ideas clave que respaldan nuestro trabajo.

Y, por último, nos destaca Fidias G. Arias (2012) que las bases teóricas “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (107). Por ello el marco o las bases conceptuales ayudan a identificar los conceptos y la relación que estos tienen en la investigación, lo que apoya a recopilar y analizar datos que son relevantes para la pregunta y la hipótesis de la investigación. Es por ello que, en los

párrafos siguientes presentamos el conjunto de conceptos que nos sustentan lo que la transversalización de la perspectiva de género implica en una organización como la SSC.

### **1.2.1. Género como categoría**

Alda Facio sostiene que “no se puede comprender ningún fenómeno social si no se lo analiza desde la perspectiva de género y que ésta generalmente implica reconceptualizar aquello que se está analizando” (Facio, 2002, p. 85). Una de las principales deudas que la sociedad tiene con las mujeres en cuanto al respeto a sus derechos humanos, todavía no está saldada; por ello, poder resignificar lo que a lo largo de nuestra historia humana ha sido el referente para los modelos de socialización, es vital. Dichos modelos se verifican en el desarrollo de las relaciones sociales y en las formas de comportamiento que generan acceso, goce y disfrute de satisfactores para el género masculino y limitan y generan barreras a las oportunidades de desarrollo para el género femenino, siendo este el principal problema que se debe hacer patente (Revilla, 2015).

Pero ¿a qué nos referimos cuando decimos género? A los rasgos socialmente atribuidos a la diferencia entre mujeres y hombres. Podemos entonces reseñar que el género lo definen los comportamientos, normativas, estructuras, lenguajes, símbolos etc., que corresponden a lo que la sociedad define como lo adecuado de las mujeres y de los hombres. El género está presente en todos los ámbitos de las sociedades y en todas sus interacciones históricas, políticas y culturales, y es “la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico” (Lagarde, 1996, p. 11).

Además, Marcela Lagarde nos dice que, más que una categoría, el género “es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos históricos construidos en torno al sexo”. (Lagarde, 1996, p. 11). Lo dicho hasta aquí supone que el género es una construcción que surge



y se define dentro del orden social donde la persona se desarrolla; que la sexualidad tiene que ver con lo que corresponde a símbolos y las representaciones de esa identidad dentro del núcleo social. De manera conceptual por mucho tiempo se han tomado las nociones de sexo y género como iguales; pero:

el sexo es el conjunto de características genotípicas y fenotípicas presentes en los cuerpos humanos, y es a partir de ahí que se clasifican a las personas por su papel potencial en la reproducción sexual. No hay homogeneidad cultural en la definición de los componentes sexuales ni genéricos. Para la antropología es claro que las características sexuales no implican características genéricas (Lagarde, 1990, p.182).

Habría que decir también, como Lamas (2015) refiere, que el género existe desde centurias de años, pero en las ciencias sociales desde más o menos cincuenta años atrás aproximadamente, "género" se ha venido utilizando como categoría con un concepto definido. Para ello, se han venido dando debates teóricos conceptuales que definen cómo culturalmente se establecen las diferencias entre las mujeres y los hombres; y si es qué, este establecimiento se viene dando por los papeles sexuales de la división del trabajo con base a diferencias biológicas; o si es con base a lo que una sociedad conceptualiza como masculino o femenino por su participación en roles económicos, políticos y religiosos, con la implicación de las expectativas, actitudes y valores que tanto féminas como masculinos tienen.

Género es la representación simbólica, conceptual, institucional y de identidad subjetiva que la sociedad tiene concebido de lo que mujeres y hombres pueden y no hacer según su rol y asignación de género (femenino/masculino); por otro lado, el género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. Lamentablemente esa valoración tiene muchas veces implicaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres. El sexo, por su parte, refiere a las diferencias anatómico/biológicas que al nacer definen al ser humano como mujer o como hombre.

Lo que desde muchos años investigadores han tratado de explicar es, que no son sinónimos y que el sexo no siempre determina el género como muchas veces el

patriarcado<sup>29</sup> lo ha definido, como la condición de subordinación de las mujeres respecto a los hombres, sin importar los referentes simbólicos, culturales o temporales. (Hernández, 2006). Lamas (2018), nos hace una aclaración en cuanto al uso conceptual de lo que es la palabra género, y esto tiene implicación por el uso de los términos en inglés “*genre y gender*”, y es por ello importante la mención. En la primera referencia el género es utilizado para definir una clase, un tipo o una especie; y para los de habla inglesa es “*genre*”. La segunda es la que lleva en su acepción implícito el sexo, y este término “*gender*”, para los que hablan en inglés. Y la última es:

una nueva significación que se refiere al conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen “lo propio” de los hombres y “lo propio” de las mujeres en cada cultura, y que se usa para comprender conductas individuales y procesos sociales, así como para diseñar políticas públicas (también *gender* en inglés). (Lamas 2018, p. 156)

Como lo hace notar Lamas 2018<sup>30</sup>, la complicación radica en que la palabra “*gender*” tiene dos acepciones, una es la que lo liga con sexo, y la otra es la que se usa para la simbolización cultural supra mencionada.

Continuando con Marta Lamas (2018), nos sostiene que todas las culturas sociales otorgan un significado a lo que anatómicamente se evidencia en el cuerpo de una mujer o de un hombre, y esto inherentemente va ligado a la simbolización de los sexos, dispone las costumbres y los usos de esa estructura social y “determina las relaciones de poder entre mujeres y hombres” (p. 157); y el concepto que nos da Lamas del género es:

el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres <lo masculino> y “propio” de las mujeres <lo femenino> (Lamas, 2000, p. 02)

En consonancia con lo anterior, Joan Scott, 2011 consolida su definición del género al decir que “es una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Scott también alude:

---

<sup>29</sup> “El patriarcado es un sistema jerárquico en el que las mujeres son dominadas por los hombres, quienes en vez de ejercer un poder para y con las mujeres, lo ejercen sobre ellas para tomar decisiones en las diversas áreas de la vida cotidiana” (Ulloa; 2020, p. 31).

<sup>30</sup> Género, Conceptos clave de los estudios de género. Vol. I.

El género es, yo diría, el estudio de la difícil relación (en torno a la sexualidad) entre lo normativo y lo psíquico, el intento de a la vez colectivizar la fantasía y usarla para algún fin político o social, ya sea ese fin la construcción de nación o la estructura familiar. En este proceso, es el género el que produce significados para el sexo y la diferencia sexual, no el sexo el que determina los significados del género. Si éste es el caso, entonces (como lo han insistido hace tiempos algunas feministas) no sólo no hay distinción entre sexo y género, sino que el género es la clave para el sexo. Y en tal caso, entonces el género es una categoría útil para el análisis porque nos obliga a historizar las formas en las cuales el sexo y la diferencia sexual han sido concebidos. (Scott, 2011, p. 100)

Todo lo anterior parece confirmar cómo los prejuicios son los que culturalmente se manejan en la sociedad en torno a los roles de género, roles que se deben cumplir por el hecho de ser un hombre o una mujer. Esta tendencia se sostiene en una base cultural antigua y de la cual la masculinidad como hegemonía es el patrón, la referencia máxima. Los estudios de la Mujer desde los años sesenta y hasta los ochenta dieron una concepción a la teoría del género; en esta categoría teórica se explica las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, donde el poder de los primeros está por encima de las segundas. Siendo la subordinación de las mujeres el trasfondo del estudio de la Teoría de Género, no solo para poder erradicar esa subordinación, sino para encontrar los porqués.

En este sentido nos habla Estela Serret (2001), quien, a través de su perspectiva nos conduce sobre lo que debemos entender acerca de la subordinación y la identidad femeninas desde la representación de lo simbólico-imaginario del género. Ella nos asevera que la categoría de género nos brinda la posibilidad de explicar cómo constructos culturales que denominamos masculino y femenino, son pensados desde ciertas condiciones de personalidad. Serret (2021) nos hace un énfasis muy claro de su principal objetivo al encaminarnos en su concepción sobre el género:

brindar a quienes se introducen en los estudios de género una reflexión teórica que exponga sistemáticamente el recorrido conceptual que nos lleva a pensar la subordinación y la identificación femeninas desde la perspectiva de lo simbólico imaginario (p. 11).

Lo que Serret (2021) nos sostiene con respecto a la concepción de género, es que, de manera general, siempre se le argumenta en razón a las verificaciones de la existencia de la desigualdad entre hombres y mujeres, y no así en presentar la causa que las

produce. Estela sostiene parafraseando a Ortner (1979) que, en esas acepciones generales, se presenta a la mujer más pegada a lo natural y por ello alejada de lo cultural perteneciente a los hombres, da un incipiente soporte respecto a que no existe desigualdad social con respecto a las diferencias físicas.

a pesar de que, en sus nuevas modalidades, estos estudios utilizan un estilo no evaluativo (es decir, no afirman que las mujeres deben ser subordinadas por poseer esas cualidades), reafirmar la correspondencia “natural” entre género y espacio público o privado implica por deducción aceptar la naturalidad —léase inevitabilidad— de la dominación masculina, en la misma medida que lo público domina lo privado (p. 13).

Aunado a ello, lo que se sigue presentando, son las relaciones de poder entre los géneros que se estructuran y se reproducen en sociedades que las institucionalizan.

Y en ese sentido, es lo que nos dice Estela Serret (2021) en cuestión del concepto:

con este concepto <género>, el cual se distingue del concepto sexo, se quiere indicar precisamente el carácter construido y no natural de los comportamientos, personalidades, aspiraciones y roles, atribuidos a lo que socialmente se caracteriza como “hombres” y “mujeres” (p. 19).

Las mujeres y algunos hombres, a lo largo de ya varias centurias han generado constantes pugnas para lograr el actual apenas perceptible reconocimiento de los inherentes derechos humanos de las mujeres. Esta lucha ha generado como principal aporte, evidenciar como la construcción del género basada en el sexo de una persona, da sustento para construir un sistema social donde la jerarquía entre géneros (femenino y masculino) ha privilegiado a los hombres como los detentadores del poder y a las mujeres las ha colocado en una posición de subordinación y exclusión en todos los ámbitos sociales (en lo público y privado). Y esto ya lo hemos visto sustentado por varias autoras a lo largo de los ya anteriores párrafos.

Lamentablemente de eso hablamos en estructuras jerarquizadas como lo es la organización policial, donde de manera general el concentrado mayor de sus integrantes es masculina. Por su parte, Laura Muñoz (2014) refuerza de manera puntual lo referido en párrafos anteriores, declarando que, si bien es notoria la participación cada vez mayor de mujeres en las instituciones policiales, no se ha conseguido una igualdad con los hombres en número, y “aunque formalmente no

existen restricciones, aún se observa un vasto campo de desigualdades desde la formación en la academia y hasta la realización de tareas cotidianas de la profesión”.

Eso se debe mucho en parte a lo que son los estereotipos y sesgos de género, mismos que sirven al personal policial masculino para dar continuidad con las desigualdades a las que el personal policial femenino se ve expuesto, ya que, para ellos, ellas no cuentan con los atributos propios de la profesión como lo son “el coraje, la valentía, el valor, el honor, la temeridad” Muñoz (2014) que son dotes de la masculinidad hegemónica y que, por ende, con ese sesgo, las mujeres quedan fuera para las designaciones de tareas y roles propios para los hombres en la función policial; de los estereotipos y sesgos de género haremos referencia enseguida.

### **1.2.2. Estereotipos y sesgos de género**

En nuestra sociedad, el rol adecuado de las mujeres es desempeñar su función reproductiva, el ser madres abnegadas y cuidar del hogar y de los hijos, así como de todas y todos aquellos que vivan en esa casa y que necesiten cuidados, ya que ellas, como mujeres, saben hacerlo, ya que eso es lo que les da significado a sus vidas. Del mismo modo deben de estar al pendiente de las necesidades de su marido, debido a que este es el sostén económico de la familia. Él es quien sale a trabajar y por ello provee del sustento a su familia: él es el cabeza de familia y en quien recae toda la responsabilidad, el poder de decisión en la estabilidad económica y emocional de su hogar. Las mujeres tienen su espacio, su casa, donde son las reinas. Si deciden salir de ese espacio, y dedicarse a trabajar, deben estar preparadas para dividir su tiempo entre su responsabilidad en el hogar y la responsabilidad laboral; por eso, deben de pensar en labores que les permitan estar en su casa el tiempo necesario para cumplir con sus obligaciones como mujer y como madre.

El párrafo anterior no remite a una realidad nada ajena en muchas sociedades, y lamentablemente en la actualidad, sigue siendo para muchas personas la principal manera de señalar lo procedente para lo que deben hacer las mujeres y para lo que deben hacer los hombres. A eso le llamamos estereotipos. Los estereotipos de género

colocan de manera confrontada a los hombres y a las mujeres, y se dice que es de esta manera, debido a lo dimensionalmente diferente se piensa en lo “propio de una mujer y en lo propio de un hombre” (Lamas 2000, p. 2018). En la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por las Naciones Unidas en 1979, se sostiene que, para lograr la plena igualdad entre la mujer y el hombre, es necesario modificar el papel tradicional tanto de hombres como de mujeres, en la familia y en la sociedad<sup>31</sup>.

Y de acuerdo con lo que mandata la CEDAW en su artículo 5, los Estados parte están obligados a tomar todas las medidas apropiadas para:

modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.<sup>32</sup>

Pero, a qué se refieren cuando dicen que hay los papeles tradicionales de mujeres y hombres. Ya lo ejemplificamos párrafos supra en donde se piensa que es lo que le corresponde hacer a la mujer en su rol de vida, y que le corresponde al hombre. García Beaudoux nos refiere:

los estereotipos de género son creencias socialmente aprendidas y compartidas acerca de lo que se considera “natural” o “propio” de hombres y mujeres. Cuando se refieren al género femenino, son creencias socialmente rígidas y generalizadas que describen cómo las mujeres “son” al tiempo que prescriben cómo deben actuar. (García; 2017, p. 106)

Simultáneamente, en el Glosario de Género del Instituto Nacional de la Mujeres nos refiere:

Los estereotipos son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Los estereotipos sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de un grupo o entidades sociales (comunidad, sociedad, país, etc.). Se trata de definiciones simplistas usadas para designar a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus características, capacidades y sentimientos de manera analítica. También referidos como estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y

---

<sup>31</sup> Declaración de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979, [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

<sup>32</sup> Ídem.

distinguen a las mujeres de los hombres. De esta forma, son las imágenes culturales que se asignan a los sexos, por ejemplo, que los hombres visten de azul y las mujeres de rosa, o que estas son sentimentales y los hombres no tienen derecho a llorar. Su eliminación es un factor importante para lograr la igualdad de los sexos. (Glosario de Género; 2007, p. 62)

Baste como muestra todo lo expresado en las definiciones que nos brindan diferentes autoras y autores, misma que pone de manifiesto lo que se cree, se piensa y se obliga a realizar en muchas ocasiones tanto a mujeres y a hombres por su asignación genérica. Y eso mismo es lo que sucede con muchas mujeres al ingresar al espacio laboral, el trato y las condiciones en las que trabajan, producen y reproducen relaciones desiguales, de subordinación y esos estereotipos que en instituciones policiales son, al igual que en sociedad, altamente evocados.

Para que las mujeres policías pueda ocupar cargos de jerarquía superior, o puestos de toma de decisión requieren disponibilidad de tiempo, ya que son horarios extendidos en esa responsabilidad; pero en muchas ocasiones, aunque ellas cuenten con las habilidades no se les toma en cuenta, ya que se piensa que, las mujeres en general, no tomaran en serio una responsabilidad laboral antes que su responsabilidad maternal y de hogar. De igual manera se piensa que son muy sensible, lo cual no le ayudará a una correcta toma de decisión y que su falta de dominio personal y su sentimentalismo no le ayuda en la posición de poder.

En ese mismo sentido transitan los sesgos de género, y se refieren:

a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problema". () La ceguera o el sesgo de género constituye un grave defecto que ocasiona errores dentro de la investigación científica (Margrit Eichler et. al., 1992). De igual manera puede ocurrir al diseñar programas o políticas públicas que omiten o marginan el análisis de género en las diferentes fases de dicha formulación y por tanto excluyen las necesidades y los impactos de las decisiones y acciones en la vida de las mujeres.

De acuerdo con Margrit Eichler (2001) existen tres grandes tipos de sesgos de género: Androcentrismo: Implica la identificación de lo masculino con lo humano en general, invisibilizando a las mujeres.

Insensibilidad de género: No considera al sexo y al género como variables significativas en los contextos; no se cuestiona los efectos diferenciados en mujeres y hombres y por ello se tiende a perpetuar las desigualdades.

Dobles estándares: Utiliza diferentes criterios para tratar y evaluar situaciones o problemáticas parecidas o idénticas para los sexos. Se trata del problema inverso a la insensibilidad de género. (INMUJERES, 2022)

En la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer (México 1975), se acordó que las estadísticas basadas en género deben desagregarse por sexo para determinar si las posiciones masculinas y femeninas en los parámetros analizados son lo mismo, y en su defecto, para determinar cómo diferían estas posiciones y como afectaban estas a mujeres y hombres. El que se tome a los hombres como el centro y el parámetro de todo invisibiliza a las mujeres y genera esos sesgos de los que ya se hizo referencia. En este sentido García Price (2013) nos dice que los sesgos de género son “un concepto analítico con el cual se identifica a todo criterio, que exprese alguna inclinación o parcialización en beneficio, favor o sobrestimación de uno de los géneros en detrimento del otro” (p. 22). Y quien sufre este detrimento es el género femenino.

Por ello, es importante que tanto los sesgos y los estereotipos de género sean erradicados y se logre la igualdad entre mujeres y hombres. Y es sobre enfoques de igualdad que hablaremos en subsecuentes párrafos, debido a la importancia que tienen esos conceptos para poder llevar a cabo la transversalización de los mismos principalmente en organizaciones como la policial.

### **1.2.3. Igualdad de género y conceptos clave**

Las mujeres históricamente han carecido de presencia, de voz o decisión en ámbitos sociales tanto privados como públicos, esto se debe a la falta de una igualdad de género misma que se necesita para evitar la construcción simbólica de la diferencia sexual como un parámetro de lo que es mejor y de lo que es inferior, tomando siempre como referencia de lo mejor al hombre por encima de la mujer. Tanto mujeres como hombres somos iguales como seres humanos, aunque se tenga distinta asignación sexual; lamentablemente en casi todas las culturas esta diferencia sexual es la que determina la opresión, la marginación o la subordinación, donde las mujeres son generalmente las oprimidas, marginadas o subordinadas; no sin dejar de lado las



preferencias de género y sexuales que también ponderan un posicionamiento social de las personas en sociedad.

Pero a ¿que nos referimos con igualdad de género? En los Objetivos para el desarrollo sostenible 2030, en su numeral 5 nos señala:

**\*Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas\***

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género.

A pesar de estos logros, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles de liderazgo político, y 1 de cada 5 mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de 12 meses. (Naciones Unidas;2020)

Lograr una igualdad entre mujeres y hombres es una lucha que lleva muchas decenas de años, entre los reconocimientos de esta igualdad queda sustentado lo que versa en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, misma que proclamó "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos" y el artículo 2 declaró que "toda persona tiene todos los derechos y libertades consagradas en esta Declaración, sin distinción de ningún tipo, como raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento u otra condición", por lo consiguiente, la igualdad y sobre todo, de género es un derecho humano básico.

Algo similar ocurre, en cuanto a la búsqueda de la igualdad de género, con la Cuarta Conferencia Mundial<sup>33</sup> sobre la Mujer celebrada en Beijing, la cual marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La

---

<sup>33</sup> Una conferencia global es una asamblea convocada por las Naciones Unidas con el objetivo de discutir temas entre todos los estados miembros de la organización, agencias especializadas y otras Instituciones de las Naciones Unidas y organismos internacionales, tema de trascendencia mundial para definir las líneas de política y acciones a realizar por todas las partes en relación con el tema de la convocatoria. Las organizaciones no gubernamentales con estatus consultivo participan como observadores.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales. La conferencia de Beijing estuvo precedida por tres conferencias sobre la mujer y la igualdad de género, pero la plataforma de Beijing proporcionó una nueva dirección para pensar en términos de lo que se necesitaba hacer para lograr la igualdad de género.

Hacemos énfasis sobre la Conferencia de Beijing porque, como la División de la ONU para la Mujer postula;

La transformación fundamental que se produjo en Beijing fue la adopción del enfoque de género, de modo que se reconoció que toda la estructura de la sociedad y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura tenían que ser reevaluadas. Únicamente mediante esa reestructuración fundamental de la sociedad y sus instituciones sería posible potenciar plenamente el papel de las mujeres para que éstas ocuparan el lugar que les correspondía como participantes en pie de igualdad con el hombre en todos los aspectos de la vida. Este cambio representó una reafirmación firme de que los derechos de las mujeres eran derechos humanos y de que la igualdad entre los géneros era una cuestión de interés universal y de beneficio para todos (ONU, 1995)

En el texto de la Declaración de Acción de Beijing hay un apartado que enfatiza:

Estamos convencidos de que: 15. La igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia y una asociación armoniosa entre ellos son indispensables para su bienestar y el de su familia, así como para la consolidación de la democracia (ONU, 1995)

De modo que, el concepto de igualdad de género instituye que todas las personas deben ser tratadas por igual y tener los mismos derechos, recursos y oportunidades, independientemente de su identidad de género, en todas las facetas de la vida diaria, incluido el empleo, la atención médica y la educación. Debido a su naturaleza primordial, el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación basada en el género es un requisito del derecho internacional que se aplica a todas las naciones.

Se ha establecido como principio rector de todos los demás derechos fundamentales. A nivel mundial, lograr la igualdad de género también requiere la eliminación de prácticas nocivas contra las mujeres y los niños, como la trata sexual, el feminicidio y la violencia sexual durante la guerra, entre otras formas de violencia contra las mujeres y los niños.

De igual importancia, en el contexto mexicano la igualdad de género se puede sustentar de modo que todas y todos tenemos los mismos derechos y obligaciones hacia el gobierno y la sociedad en su conjunto, por el principio constitucional de igualdad de género, constituido en el artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que postula: hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Somos conscientes de que, si la igualdad no es realmente una realidad, no basta con que se declare en la ley. Cualquiera que sea la circunstancia, la igualdad debe traducirse en oportunidades prácticas y reales para una buena educación, encontrar empleo y acceder a los servicios sociales y de salud; a través de la competencia por puestos de trabajo o empleo público; por disfrutar de la libertad de elegir cónyuge, formar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos, para todas y todos.

Así mismo, en el contexto de la normativa mexicana, la igualdad de género para la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006 (LGIMH) es: la “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, cultural y familia”. (Art. 5 Fracc. IV).

Igualdad de género: se define como: “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y

las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (UNW, Gender Mainstreaming - Concepts and definitions, s. f.)

#### **1.2.4. Enfoques de políticas de igualdad**

¿De qué estamos hablando cuando nos referimos a enfoques de políticas de género? Como ya lo vimos a priori, y en palabras de Georgina Cárdenas Acosta (2019), “la categoría de género es una construcción cultural que cruza transversalmente toda la estructura social” (p. 32), y es por lo anterior, que es necesario saber cómo la construcción cultural y la estructura social afectan la vida de las mujeres de manera diferenciada a la de los hombres, y porqué conocer los enfoques en políticas de igualdad se crearon para hacer la diferencia.

La situación y posición de las mujeres en sociedad es un tema que siempre que haya mujeres, será un tema para la discusión, y como García Price bien apunta:

La consideración de las mujeres no era explícita, se las suponía subsumidas en un universo mayor de consideraciones signadas por lo masculino como sujeto principal de la historia y de los esfuerzos del Estado; de hecho, no se las nombraba. Durante décadas las mujeres fueron permanentemente excluidas de las referencias teóricas, de las metodologías y de los contenidos de los paradigmas y estrategias de desarrollo, lo cual demuestra de manera palpable el valor humano que se les concedió en el contexto del proceso. (García; 2008, p. 08)

Y es por esta causa que se genera la necesidad de establecer qué lugar ocupaba el desarrollo de la mujer en sociedad, pero principalmente tener tangible cuál era la atención que los gobiernos le estaban dando a esa otra mitad de la población, en cuanto a sus necesidades, intereses y asuntos, principalmente en Países del Tercer Mundo. Como nos expresa Evangelina García (2003), el propósito principal de aplicar estas estrategias o enfoques, era para poder elevar la posición y situación de las mujeres debido a la desigualdad estructural que de manera sistemática y subsecuente han tenido a lo largo de la historia humana, y que desencadena a su vez la discriminación expresa que las mujeres sufren a lo largo de su vida.

#### **1.2.4.1 Enfoques Mujeres En Desarrollo (MED) y Género En Desarrollo (GED)**

De estos enfoques hablaremos desde la perspectiva de Caroline O. N. Moser quien, a decir de García Price (2008), inició con la sistematización de los enfoques con base a sus investigaciones y de otras investigadoras como Jocelyn Massiah; y que sumando aportes de la propia Evangelina García establecen las categorías de los enfoques; los antecedentes; qué necesidades satisface; las implicaciones de género entre otras. Moser (1998) nos habla que para lograr la emancipación de la mujer de la subordinación a la que está sujeta, es necesario tener igualdad, equidad y empoderamiento. Pero esto no es tan sencillo, y tiene que ver con el contexto social y ese status que ellas tengan dentro de ese contexto; para ello se han dado los procedimientos de planificación del género, los llamados enfoques de género que han venido desde acciones asistencialistas hasta las políticas de igualdad.

Los primeros enfoques aplicados a las políticas para el desarrollo de las mujeres se dieron a partir de los años 40's y 50's hasta los años 90's, pueden ser clasificados declara García (2003), en dos grupos: a) Los Enfoques Oficialistas y b) los Enfoques Alternativos.

Los enfoques oficialistas se conocen así, describe Evangelina García (2003), porque son llevados propiamente de manera oficial por organismos formales con gestión de gobierno; el también llamado "Enfoque Asistencialista del Bienestar", fue desarrollado después de la Segunda Guerra Mundial, y el paradigma de la Primera Década del Desarrollo fue su principal precursor, y estuvo centrado en que sociedades subdesarrolladas lograran modernización y crecimiento económico. Este enfoque y su contexto obvio a las mujeres como agentes del desarrollo. A ellas se las consideró simples espectadoras sin aporte alguno, lo cual significaba una carga por su situación de dependencia; todo esto por ser únicamente vistas como agente de la reproducción biológica ya que el sesgo que se tenía era que el hombre era el único proveedor.

Otro de los enfoques oficialistas fue el MED o Enfoque de Mujeres En Desarrollo, como mejor se le conoce. La expresión "mujer en el desarrollo" afirma Moser (1998) fue tomado de esa manera desde comienzos de los años setenta por el Comité de la

Mujer del Capítulo de Washington D.C., de la Society for International Development, que eran profesionales todas ellas mujeres influidas por el trabajo sobre desarrollo en el Tercer Mundo, realizado por Ester Boserup y otras en ese momento, "nuevas" antropólogas. Y no solo la expresión tuvo auge, también el hecho de que la mujer es un ente social que puede aportar recursos económicos al desarrollo y es un potencial muy grande totalmente desaprovechado.

Habría que decir también que la importancia significativa de MED en relación con los demás, se debió principalmente al cambio de atención hacia el proceso de promover el bienestar a la igualdad de las mujeres. Este cambio implicó no solo integrarlas sino hacerlo de manera productiva. Las organizaciones nacionales e internacionales creían que la igualdad de oportunidades a través de la formación y la educación, era la clave para este tipo de integración. (Kabeer; 1998)

El enfoque MED o Mujeres En Desarrollo, se desarrolló en tres vertientes:

(...) MED de la Equidad, MED Antipobreza y MED de la Eficiencia. Las tres compartían el criterio de que la mujer representaba un recurso no utilizado para el desarrollo. La visión del enfoque MED de la Equidad se focalizó en el logro de la igualdad, específicamente en el orden legal, mientras que la modalidad Antipobreza concentró su atención en estimular la capacidad productiva de las mujeres en una visión muy selectiva de tal capacidad y de los estímulos empleados por los proyectos. La versión de la Eficiencia, enunciada en el marco de las primeras políticas de ajuste estructural que se dieron a principios de los años 80, asignaba a las mujeres una función en el alivio de las consecuencias de los ajustes, a través del incremento de la eficiencia de sus funciones en la familia, la producción y la participación en los asuntos de la comunidad (García, 2003, p. 06).

Por otro lado, Evangelina García continua señalando que, los enfoques alternativos no siguieron la línea de los enfoques oficialistas y no pueden por tanto compararse con ellos en el mismo plano político, ya que en ocasiones tenían diferentes perspectivas sobre cómo ver los acontecimientos relacionados con la desigualdad y la discriminación que manejaba el Sistema de las Naciones, sino que eran llevados a cabo de manera paralela a estos, por ejemplo, los países comunistas como el enfoque de emancipación y por ello eran alternativos. García Price (2003) comenta con respecto a estos que, las feministas los dividieron en Enfoque de Empoderamiento, Enfoque de Emancipación y Enfoque de Género en el Desarrollo.

**Tabla 1. Síntesis de los enfoques alternativos de políticas públicas sobre mujeres**

| ENFOQUE                              | ÉNFASIS   | CARACTERÍSTICAS  | POLÍTICAS DIRIGIDAS A LAS MUJERES  |
|--------------------------------------|---|--|--|
| <b>EMANCIPACIÓN</b>                  | Acceso equitativo a bienes y servicios vinculados a necesidades básicas del bienestar material y social | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Se desarrolló en países socialistas</li> <li>•Acceso a ventajas sociales y económicas</li> <li>•Acceso formal limitado a la toma de decisiones</li> <li>•Ausencia de autonomía organizacional y de libertad para plantear demandas</li> <li>•Se mantuvo la exclusión de las esferas de la vida política.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Políticas generales</li> <li>✓ Políticas focalizadas de óptimos beneficios.</li> </ul>  |
| <b>EMPOWERMENT (EMPODERAMIENTO)</b>  | Autonomía desarrollo personal alcances sociales   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Se inició a partir de experiencias en Asia, África y Caribe anglo/franco parlante.</li> <li>•Busca desarrollar capacidades personales (empoderar) y maneras de influir en la vida de la comunidad y no así en el acceso de las mujeres a las altas posiciones de mayor alcance.</li> <li>•No desafía las desigualdades y jerarquías del poder formal.</li> <li>•Búsqueda simultánea de la liberación global de la sociedad.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No explícitas, orientadas a favorecer a las mujeres de las bases</li> </ul>   |
| <b>GÉNERO EN EL DESARROLLO (GED)</b> | Igualdad equidad género   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Los primeros intentos datan de los años 80 y se desarrolla en los 90.</li> <li>•Atención centrada en las diferencias de intereses y necesidades de mujeres y hombres,</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Políticas de Igualdad de Oportunidades;</li> <li>✓ Políticas de equidad;</li> <li>Políticas de Igualdad;</li> <li>Políticas de</li> </ul> |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | respecto a situación y posición de unas y otros.<br>•Búsqueda de formas de superar las exclusiones y subordinación.<br>•Distinción de necesidades Prácticas y Estratégicas de hombres y mujeres.<br>•Intensos desarrollos conceptuales y metodológicos hasta el presente | Acciones Positivas; Género en el Mainstream<br>✓ Igualdad de Géneros en el Mainstream |
|--|--|---|

Fuente: (García; 2008)

Los enfoques alternativos no pueden hilarse evolutivamente con los enfoques oficialistas, analiza García Price (2008), ya que significaron disyuntivas con los mismos. Del mismo modo no se pueden considerar modelos globales ni estrategias de desarrollo por la especificidad de cada uno de ellos. En estos enfoques nos interesa el enfoque de Género en Desarrollo (GED), ya que, como indica Flérida Guzmán (2007) que el surgimiento de un nuevo marco interpretativo denominado género y los magros resultados de políticas, programas y acciones desarrollados en los otros enfoques en materia de igualdad de las mujeres han planteado la necesidad de nuevas estrategias. No sólo será necesario cambiar las relaciones de género, sino que se requerirán cambios profundos en las estructuras que sustentan estas relaciones.

De manera semejante, argumenta Guzmán Gallangos (2007), el GED y el enfoque transversal de género surgen por la necesidad de las mujeres de avanzar en el cumplimiento de los acuerdos en materia de equidad de género que se concertaron en las diferentes conferencias internacionales. Y con la utilización de este nuevo enfoque transversal, se buscó desligar la atención de los gobiernos a las estrategias de género como un asunto de mujeres y se concretara su integración en el proceso total de la formulación y la aplicación de la política pública.

Sobre este respecto Flérida Guzmán ratifica:

Esta nueva estrategia no sustituye ni excluye las políticas de equidad anteriores (igualdad de trato y de oportunidades); por el contrario, es complementaria y forma parte de un proceso de ampliación del campo de actividad de las políticas de género.



El enfoque transversal de género plantea que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de sus efectos diferentes en hombres y mujeres, así como de su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género. Este planteamiento constituye un punto nodal en los presupuestos públicos que toman en cuenta el género, pues no basta saber cuánto se está gastando en hombres y en mujeres, hay que conocer la trascendencia de tales gastos en las relaciones entre hombres y mujeres y en la desigualdad de género. (Guzmán, 2007, p. 141)

El enfoque transversal de género no deja de ser una estrategia ampliamente debatida, pero la aplicación a todo el proceso de la actuación pública desde la perspectiva de género incide para transformar el orden social de género establecido. de acuerdo con Incháustegui y Ugalde (2005); destacan, además, que el proceso antes mencionado recae en la participación de todos los servidores públicos, incluyendo a los altos funcionarios y no solo en manos de personas expertas en materia de género. Con ello, todas las acciones públicas estarán permeadas por la perspectiva de género y no solo focalizarse en un solo grupo social.

En el siguiente apartado hablaremos más ampliamente de lo que es la perspectiva de género y del porqué la importancia de su aplicación a todo el proceso de la actuación pública.

### **1.2.5. Perspectiva de género**

"La mujer no nace, se hace"<sup>34</sup> es una conocida expresión que, en la actualidad, significa que la identidad de una persona como mujer, se forma y evoluciona a través de numerosas experiencias sociales, culturales y personales en lugar de estar totalmente dictada por elementos biológicos o características innatas. Esta afirmación enfatiza la idea de que el género es una construcción social y que las personas adquieren rasgos y roles femeninos o masculinos a través de la socialización, la educación y el contacto con su entorno. Implica que convertirse en mujer o en hombre,

---

<sup>34</sup> «No se nace, sino que se llega a ser mujer». Es la frase textualmente escrita por Simone De Beauvoir en su libro *El Segundo Sexo*, misma obra que se puede consultar con mayor detalle por su pensamiento revolucionario donde la tesis fundamental es que la mujer no es nada definitivo sino algo que se desarrolla socioculturalmente a lo largo de la historia. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/comyddhlic/wp-content/uploads/sites/152/2020/08/7-De-Beauvoir-Simone-El-segundo-sexo.pdf>

es un proceso de construcción de la propia identidad a lo largo del tiempo, en lugar de ser predeterminado al nacer.

El orden social de las cosas y los modos, ejercen una gran influencia y sobre todo presión para las personas en convertirse en mujeres o en hombres; la única diferencia siempre marcada por esos modos socialmente aprendidos “radica en la etiqueta mujer siempre será vista como inferior a la etiqueta hombre<sup>35</sup>”. Esto es lo que da lugar a la desigualdad de género, que se demuestra en la forma en que las mujeres son percibidas como inferiores a los hombres tanto en el ámbito personal como en el social.

De todas estas disertaciones y teorías feministas, la perspectiva de género es la base para este tipo de análisis crítico, pero, ¿por qué la perspectiva de género? Porque como bien lo postula Daniel Cazés:

La mirada desde la perspectiva de género lleva a nombrar con nuevas palabras las cosas conocidas, hace evidentes hechos ocultos y otorga a lo conocido otros significados. Incluye el propósito de transformar el orden de poderes entre los géneros y, con ello, la vida cotidiana, las relaciones, los roles, las normas legitimadoras del ser mujer y del ser hombre. De manera concomitante, esa mirada inspira cambios en la sociedad, en las concepciones del deber ser, del desear ser, del poder ser, así como en las creencias y en el Estado. (Cazés, 2005, p. 41)

Por otro lado, Tatiana Revilla (2015) argumenta que discernir con perspectivas de género no solo se aplica a mujeres porque eso sería caer en la comprensión incorrecta de género como sinónimo de mujeres. En cambio, quiere resaltar las condiciones de desigualdad que producen las relaciones de poder, mencionando específicamente a las mujeres porque históricamente han estado esa una posición de desventaja.

Pero, ¿qué es la perspectiva de género (PEG)? Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la PEG “supone tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres” (INMUJERES, 2004)

---

<sup>35</sup> La perspectiva de género en las políticas públicas en México: alcances, límites y desafíos contemporáneos, p. 26.

De manera análoga, El Consejo Económico y Social (ECOSOC) definía a la PEG como:

una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros (ECOSOC,1997)

Marcela Lagarde a su vez hace referencia a que la perspectiva de género reconoce la existencia de mujeres y hombres y la diversidad de géneros como componentes esenciales para una raza humana diversa y democrática y “tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (Lagarde, 1996, p. 01).

En consonancia con respecto a lo que la PEG representa como herramienta que nos permite conocer y hacer patentes los prejuicios y estereotipos que culturalmente se manejan en la sociedad en torno a los roles de género, Evangelina García nos ratifica:

Representa el marco de referencia, si se quiere filosófico y científico, a partir del cual se crea una interpretación de la realidad que es sensible a las causas y efectos de las diferencias de género en el contexto de las sociedades y en las personas de uno u otro sexo. Es un enfoque crítico e histórico de la sociedad humana, profundamente enraizado en la reflexión feminista y orientado hacia una concepción del desarrollo y la democracia como procesos que deben estar centrados en los seres humanos con un claro fundamento ético cuyo valor esencial es la igualdad. Es un enfoque que sintetiza los aportes de múltiples disciplinas en una visión compleja de la realidad. (García, 2003, p. 25)

El manejo del conocimiento que da la PEG nos permite conocer que la desigualdad que se sustenta en el sexismo que existe entre hombres y mujeres, es el fundamento del sistema de relaciones de poder que mantiene la subordinación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. vida personal y colectiva y que, se expresa en normas culturales, valores, paradigmas identitarios y prácticas que favorecen la discriminación. Y por ello la importancia de deconstruir lo que socialmente se cree que es la forma adecuada de vivir socialmente, con una herramienta metodológica que permite la

inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la formulación y la ejecución, así como en la evaluación de las políticas públicas, con la igualdad de hombres y mujeres como objetivo principal.

A esta herramienta que busca el empoderamiento de las mujeres con la incorporación de manera transversal de la perspectiva de género se le conoce como *mainstreaming* de género o transversalización de la perspectiva de género, misma que en el apartado siguiente se desarrollará de manera que, tengamos latente la importancia por la cual debe de ser incluida en todos los procesos de un Estado, gobierno u organización.

### **1.2.6. Acciones afirmativas**

La lucha por los derechos sociales y políticos de las mujeres está íntimamente relacionada con los procesos de reforma democrática en todos los sistemas políticos de los Estados, y es en ese ámbito que, históricamente las mujeres han tenido una menor influencia. Es necesario establecer relaciones basadas en el reconocimiento de la dignidad humana para quienes se les ha negado el acceso a derechos y oportunidades (principalmente para ellas, las mujeres, que son la mitad de la población mundial). Por eso, se deben implementar medidas que les otorguen un trato preferencial para que puedan gozar plenamente de sus derechos y llevar a cabo sus legítimos proyectos de vida. La competencia por los recursos económicos, culturales y políticos importantes para el desarrollo humano debe comenzar desde un mismo punto de partida para todas las personas en una sociedad donde, todas puedan ejercer sus derechos por igual, y aquí es donde el contexto de acción afirmativa cobra importancia.

Debemos definir lo que son y para ello existen varias acepciones, una de ellas es la señalada por Arámbula (2008) con base en María Sofía Sagües (2004) que nos sostiene que:

Las Acciones Afirmativas también denominada discriminación inversa, implica la utilización de protección especial sobre determinados sectores sociales históricamente

discriminados, en miras a procurar una solución transitoria que permita garantizar la igualdad de oportunidades (Arambula,2008, p. 04).

En la Gaceta Oficial del Distrito Federal, publicada el 28 de febrero de 2002 se promulga la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, en su artículo 6 inciso XIII refiere que las acciones afirmativas son: "Medidas específicas de carácter temporal que se ponen en marcha para proporcionar ventajas concretas a las mujeres". Entonces la protección especial de la que nos habla Sagües es para las mujeres, como nos ratifica el artículo 6 de la ley anterior referida, que es un sector social históricamente discriminado.

La Recomendación general número 25 de la CEDAW dice que:

(...) la finalidad de las medidas especiales de carácter temporal conocidas también como positivas o afirmativas es acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr su igualdad sustantiva o de facto con el hombre y realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer, así como compensarlas.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto de 2008 nos dice en su artículo 5: "Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. Acciones afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres"

Por último, Arámula (2008) desde el punto de vista de Anna M. Fernández Poncela destaca que las acciones afirmativas:

pueden definirse como aquellas acciones cuyo objetivo es borrar o hacer desaparecer la discriminación existente en la actualidad o en el momento de su aplicación, corregir la pasada y evitar la futura, además de crear oportunidades para los sectores subordinados. Se trata de políticas concretas que sirven al objetivo más amplio de igualdad de oportunidades. Y son necesarias para vencer las resistencias al cambio, las dificultades, obstáculos y limitaciones que se levantan por doquier sembradas a diestra y siniestra en el largo y difícil camino hacia una igualdad de oportunidad verdadera. (Arambula,2008, p. 04)

En suma, el objetivo de las acciones afirmativas de género es acelerar el logro de la igualdad sustantiva para las mujeres. Estas acciones pueden tomar la forma de medidas promocionales, compensatorias o correctivas temporales. Estas iniciativas tienen como objetivo mejorar la calidad de vida y la participación de las mujeres

históricamente marginados en la sociedad brindándoles un trato preferencial. Es por ello necesaria la implementación de acciones afirmativas dentro de las instituciones, ya que nos comenta García Price (2008) parafraseando a la experta europea Eliane Vogel-Polsky, que define:

a las acciones positivas o afirmativas como un mecanismo para crear la igualdad sustantiva y representan un ataque frontal a la segregación vertical y horizontal, derivada de las relaciones de género inmunes a la normativa de la igualdad, en abstracto (p. 50).

En resumen, podemos decir las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos, y en nuestro caso en referencia, este grupo social son las mujeres. Y como nos alude Evangelina García (2008):

en la Plataforma de Acción de Beijing el *mainstreaming de género* o *gender mainstreaming* fue tratado como una política a implementar, una dimensión de las políticas de desarrollo, como una dimensión vinculada a la igualdad de géneros o a la “dimensión de género” (p. 56)

En el apartado siguiente hablaremos específicamente de lo que el *mainstreaming de género* o *gender mainstreaming* es.

### **1.2.7. Transversalidad o mainstreaming de género**

La socialización, las normas culturales y las experiencias personales desempeñan un papel fundamental en la formación de la comprensión y la expresión de la identidad de género de una persona. De igual suerte, esta socialización y todo lo que implica se vincula con frecuencia a que se gesten teorías y movimientos feministas que tienen como objetivo desafiar esas normas tradicionales y defender la igualdad de género, del mismo modo, ratifican que las mujeres no están limitadas por características innatas o expectativas sociales predeterminadas, sino que tienen la capacidad de definir y dar forma a sus propias identidades.

Además, esta forma de pensar que permite la perspectiva de género, toma al género como una parte compleja y dinámica de la existencia humana más que una idea fija o estática; pero, sobre todo, reconoce que las personas pueden navegar y negociar sus identidades y expresiones de género a lo largo de sus vidas,

influenciadas por su propio desarrollo, predomios culturales y comportamientos sociales en constante cambio y evolución. “Una mujer no nace, se hace”, frase referenciada en anteriores párrafos, fomenta un examen crítico de las construcciones sociales y las expectativas de género al promover la noción de que los individuos tienen la libertad de definir y redefinir su género de acuerdo con sus propias experiencias y comprensión.

Ese examen crítico y a conciencia de las relaciones de poder entre hombres y mujeres tuvo su antecedente en la IV Conferencia de la Mujer que se realizó en Beijing, misma que marcó la pauta para que por mandato todos los Estados firmantes incorporaran el género de manera transversal en sus políticas públicas, esto, para ver reflejado un profundo proceso de cambio político, institucional y de procedimientos en el quehacer diario de todas y cada una de sus instituciones. Dentro de esta Conferencia en Pekín 1995 se definió al “gender mainstreaming<sup>36</sup>” o transversalidad de la perspectiva de género como “la integración sistemática de la igualdad de género, en todos los sistemas, estructuras, políticas, programas y procesos del Estado” (Beijing,1995).

En 1996 el Consejo Europeo, la definió como:

la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos de política pública, con el objetivo de incorporar la perspectiva de las relaciones existentes entre los sexos en todas las áreas políticas y de trabajo de una organización, haciendo que todos los procesos de decisión sean útiles a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Destacando el cambio en los procedimientos de elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas.

Para el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió en 1997 el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir

---

<sup>36</sup> Evangelina García Price (2008) destaca que “Las traducciones al español de la Plataforma de Acción [de Beijing] le dieron al término mainstreaming los siguientes significados principales: incorporación, integración inclusión de la perspectiva o el enfoque de género a las políticas y a los programas” (p. 56)

que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros (OIT, 2017).

Otra acepción que define lo que es la transversalidad de la perspectiva de género es la que se hace en el acuerdo que emite las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2022 del Instituto Nacional de las Mujeres, y dice que:

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 (FTPG, 2022)

Evangelina García (2008) se refiere a la transversalidad de género como una perspectiva que aporta la precisión analítica y operativa necesaria para alcanzar los objetivos de igualdad. Afirma que la exigencia de análisis de género de esta estrategia se deriva del hecho de que las políticas públicas no son neutras y, por lo tanto, afectan de manera diferente a hombres y mujeres. Lo anterior nos remite a una definición del *mainstreaming* de género del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en su Reporte de septiembre de 1997:

es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros". (García, 2003, p. 14)

De manera análoga Incháustegui (1999) nos comenta que en 1998 la OCDE define al enfoque de transversalidad de género en política pública (*gender oriented policy*) como algo que se requiere para:

tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar en cada sociedad, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre los sexos, así como elaborar políticas con estrategias para corregir los desequilibrios existentes" (OCDE, 1998).



Por su parte la autora Sylvia Walby (2004) destaca que, el mainstreaming de género o la transversalidad de la perspectiva de género es una herramienta clave para lograr la igualdad de género, porque demuestra cómo las relaciones de género ahora juegan un papel importante en prácticas institucionales donde antes se consideraban incidentales o irrelevantes. Para promover la igualdad de género y aumentar la eficacia de estas políticas, la perspectiva de género debe incluirse en todas las decisiones políticas importantes. Es más fácil adoptar estrategias para la igualdad de género y mejorar las principales ideologías políticas cuando el género está transversalizado porque permite una comprensión más precisa de un mundo donde el género está presente.

De la misma manera, comenta Diana Martínez que:

el objeto de cambio prioritario del gender mainstreaming es el Estado, sus instituciones y organizaciones. La hipótesis que subyace a la estrategia es que el cambio social necesario para lograr la igualdad de género puede acelerarse en la medida en que todas las áreas de gobierno se sometan al principio de igualdad de género; esto es, adopten la perspectiva de género en el procesamiento de sus decisiones, acciones y quehaceres institucionales. En esa medida, el gender mainstreaming pretende asegurar que ningún ambiente o proceso de política pública ignore las desigualdades entre mujeres y hombres y menos que las perpetúe (Martínez; 2017, p. 06)

Walby (2004) nos enfatiza que también es conocido como mainstreaming de género, y se sabe que es:

un proceso de revisión de los conceptos principales para comprender de manera más adecuada un mundo en el que el género está presente, más que el establecimiento de una teoría de género separatista. Un rasgo que se incluye normalmente en las definiciones de mainstreaming de género es la práctica de mostrar la manera en la que las relaciones de género tienen importancia en las prácticas institucionales, donde anteriormente éstas habían sido vistas como marginales o irrelevantes (p. 01).

Y para concretar América Romualdo tomando de referencia a Prince (2010) nos argumenta que:

el género en el Mainstream, que se ha convertido en Igualdad de Género en el Mainstream o Transversalidad de la Igualdad de Género en las políticas públicas un proceso cuyas bases están en el principio de Igualdad entre los géneros. En términos generales, cualquiera que sea la modalidad metodológica y técnica que se utilice en el análisis y diseño, uno de los propósitos más críticos en esta visión actualizada, es la detección y superación de los sesgos y brechas de género y de la subordinación/opresión que llevan implícitos en sus variadas determinaciones

estructurales, en organizaciones, procesos, instrumentos legales, normativos y técnicos, etc., en cualquiera de los espacios de que se trate sean éstos públicos e incluso en organizaciones privadas (Romualdo, 2016, p. 20).

Por tanto, para este trabajo de investigación es medular la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género, en primer lugar, por la ordenanza existente en la Convención de Beijing, para la incorporación y consideración de la dimensión de género en todos los ámbitos y políticas de la organización, y que requiere examinar cómo las diferencias de género afectan las necesidades, experiencias y resultados de las personas en muchas esferas de la vida personal y profesional.

En segundo lugar, porque posibilita la visualización de un contexto de desigualdades que se presentan en las instituciones de gobierno, como a la policial a la que nos referimos, donde mayoritariamente a las mujeres policías se les limita el acceso a ciertas actividades que tienen que ver con ocupar cargos de mayor envergadura jerárquica o en puestos de toma de decisiones importantes y esto, debido a que la división sexual del trabajo es un orden social establecido bajo reglas implícitas no escritas. Y lo que es más revelador, se tiene que resignificar el mandato patriarcal donde los referentes simbólicos parecen escritos en piedra y por ello inamovibles, y donde el lenguaje construye realidades, pero sobre todo contrariedades.

En el siguiente apartado hablaremos más ampliamente sobre el cómo las masculinidades en la organización policial tienen implicaciones laborales de manera diferente para mujeres que para hombres policías.

### **1.2.8. Masculinidades**

La desigualdad entre hombres y mujeres plantea un desafío a los objetivos fundamentales del Estado moderno, que es garantizar que todos los miembros de la sociedad disfruten de sus derechos de manera igualitaria e imparcial. Debido a que el ser mujer históricamente ha sido percibido y construido en la sociedad de manera discriminatoria, aún hoy existe cierta desigualdad, a pesar de las normas nacionales e internacionales que reconocen a hombres y mujeres como iguales y como tales, en posesión de los mismos derechos. De igual manera, tanto la sociedad y la cultura

reproducen patrones tradicionales de roles de género, lo cual afecta negativamente las oportunidades de las mujeres.

En este contexto recalcaremos que la perspectiva de género no solo mira a las mujeres y las diferencias de género, sino que también examina las construcciones culturales y sociales de las masculinidades. Es por ello necesario entender lo que son las masculinidades o los estudios del hombre como se les ha llamado. Connell (1995) comenta que debido a la necesidad de la generación de nuevos conocimientos en el campo de las ciencias sociales es que se concibe “la investigación sobre los hombres como seres generizados y los patrones de conducta generizada que llamamos masculinidad” (Connell; 1995, p. 09). Así mismo, comenta Raewyn Connell, “la feminidad y la masculinidad son configuraciones de las prácticas de género”, y continúa planteando:

el género es una práctica social que se refiere constantemente a los cuerpos y lo que estos hacen; no es una práctica social que se reduzca únicamente al cuerpo...la noción de género existe precisamente en tanto que la biología no determina lo social y marca uno de esos momentos de transición en los cuales un proceso histórico sustituye a la evolución biológica como forma de cambio...Las relaciones de género, las relaciones entre las personas y los grupos organizados por el ámbito reproductivo forman una de las estructuras principales de la sociedad. (Connell; 1995, p.106).

Como señala Raewyn (1995), el género se intersecta, con la raza, con la clase. Y nos pone un ejemplo muy claro cuando menciona que “las masculinidades de los hombres de raza blanca se construyen no solo en relación de las mujeres blancas, sino también con los hombres negros” (p. 110); y enfatiza que “las relaciones de género son un componente fundamental de la estructura social como un todo, y la política de género es uno de los principales determinantes de nuestro destino colectivo” (p. 111). Llegados a este punto podemos visualizar cómo el poder sobre las otras personas es el que superposiciona a quienes son, por excelencia, las personas referencia para indicar el molde a seguir en la estructura de la sociedad.

Por consecuencia, Elsa Guevara (2008) empleando palabras de Hearn señala que: “cualquier análisis de la masculinidad debe entenderse en el marco de la relación hombre-mujer y se debe colocar el poder en el centro de la reflexión” (p. 76). De igual

manera sugiere que la masculinidad es una dimensión del orden de género que remite a una estructura de conjuntos sociales, la cual involucra relaciones específicas con los cuerpos y define posibilidades y consecuencias diferenciales para las personas. Específicamente se refiere a las posiciones de poder; a las prácticas por las cuales los hombres y las mujeres se comprometen con esa posición de género; y a los efectos de esas prácticas en la experiencia corporal, la personalidad y la cultura.

Hablando de lo corporal y como esto se concatena con lo que es masculinidad, desde la posición de Rodrigo Parrini (2013), este nos argumenta que la relación existente entre ciertas leyes en México y la masculinidad, hacen de la corporalidad masculina el producto de diversos procesos sociales e institucionales, y no solo de la ley. En esta construcción de la corporalidad, el falo es el significante de la masculinidad; o en dicho basamento el cuerpo masculino se posiciona en un plano aparentemente horizontal con el cuerpo femenino y sirve como referencia para la igualdad que se pretende alcanzar, y que, sin embargo, esta diferencia sexual solo causa discrepancia desde donde es imposible que se produzca alguna igualdad.

Parrini (2013) sostiene que cuando una persona no asume ninguna de estas dos posturas supra referidas, se convierte en un cuerpo indiferenciado y pasivo ante la violencia y el deseo de un otro, siempre masculino; a su vez, la diferencia sexual se sustenta de dos postulados; uno que esboza que esa diferencia es construida cultural y políticamente, y puede ser deconstruida<sup>37</sup>, y otro que concibe que la diferencia sexual tiene un sustento pulsional<sup>38</sup> y es mucho más difícil ser erradicada. En las leyes analizadas por Rodrigo Parrini, se establece que la víctima es siempre femenina y el agresor siempre masculino, lo que indica que la diferencia sexual otorga sentido a la relación de poder entre hombres y mujeres y la articula. Sin embargo, plantea que la

---

<sup>37</sup> René López (2020) nos dice desde la posición de Artés & Ribera que: "al utilizar la propuesta (de deconstrucción) derridiana (Jaques Derrida) en el marco del género, específicamente desde el enfoque de las masculinidades, la propuesta se centra en abrir "la puerta a lo nuevo y lo imprevisto, a la posibilidad de trastocar todos los discursos y situaciones en vistas a resarcir el rechazo a todas las diferencias" y a cuestionar cualquier desigualdad originada en "la supremacía de lo masculino".

<sup>38</sup> Pérez Porto nos manifiesta que pulsional o pulsión; en el psicoanálisis, es la energía psíquica profunda que dirige la acción hacia un fin, descargándose al conseguirlo. El concepto refiere a algo dinámico que está influido por la experiencia del sujeto. Esto marca una diferencia entre la pulsión y el instinto, que es congénito (se hereda por la genética).

desigualdad entre estas posiciones puede ser modificada mediante un tratamiento con perspectiva de género hacia el empoderamiento de las mujeres.

Dentro del mismo planteamiento Parrini (2013) no comparte una acepción a lo que es una masculinidad, pero su enfoque se centra en la masculinidad hegemónica, que es la forma de masculinidad que se considera dominante en una sociedad determinada, misma que se construye y se mantiene a través de la diferencia sexual. Parrini analiza cómo las leyes relacionadas con la sexualidad y el género en México construyen una representación de la corporalidad masculina, y cómo esto afecta a la masculinidad hegemónica o intenta modificarla. Por último menciona que existen diferentes representaciones sociales y modelos de masculinidad contruidos en forma diferente por las distintas clases sociales, culturas y grupos, cada uno con diferente jerarquía social.

La masculinidad hegemónica concebida por Connell (1995) es “la configuración de la práctica de género que incorpora la respuesta aceptada, en un momento específico, al problema de la legitimidad del patriarcado, lo que garantiza (o considera que garantiza) la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres” (p. 112). Y esa subordinación nos enfatiza Raewyn (2019), no solo es de las mujeres a los hombres, sino también se contempla la de los “hombres homosexuales a la dominación de los hombres heterosexuales” (p. 113); y por ello, coloca a “las masculinidades homosexuales en el fondo de una jerarquía de género entre los hombres”, porque desde el punto de vista de la masculinidad hegemónica, la homosexualidad se asimila con facilidad a la feminidad (p. 114).

En este punto nos detenemos a observar como el tema de la masculinidad ha sido investigado desde varios ángulos y en varios contextos; uno de estos contextos se establece en los lugares de trabajo donde la **masculinidad**<sup>39</sup> se ejerce con rasgos y comportamientos que se asocian con los hombres y se consideran masculinos; estos incluyen la competitividad, la agresión y la independencia. Y para nosotros, las

---

<sup>39</sup> Resalte nuestro por la importancia del contexto.

instituciones policiales son tan representativas con estos señalamientos, por ser organizaciones en las cuales las masculinidades, su relación con el poder y la hegemonía juegan un papel fundamental en la comprensión de las dinámicas internas y externas de ellas. Simultáneamente estas organizaciones cumplen sus funciones principales de seguridad y protección pública, pero también replican y mantienen ciertas formas de hegemonía vinculadas a las normas y expectativas de género.

De ahí la importancia sobre el estudio de las relaciones de género: de los hombres y las masculinidades, así como de las mujeres y las feminidades en todos los ámbitos incluidos el de las organizaciones; porque estas dinámicas de género también se ven reforzadas en lo social, cultural, económico y político de las sociedades contemporáneas. Se debe tener presente que las masculinidades, su construcción social y las relaciones de poder entre los géneros suelen quedar al margen de los debates generales de todo lo que mueve al mundo, son, en ese sentido, invisibles, una presencia ausente, aunque incluso a causa de esa supuesta invisibilidad es que continua su dominio. Como pudimos observar la masculinidad hegemónica se consolida con prácticas que alientan y sostienen el estatus y el poder de los hombres principalmente sobre las mujeres y sobre algunos hombres.

Uno de los principales desafíos en la transversalización de la perspectiva de género en las instituciones policiales surge de la necesidad de cuestionar y desmentir algunos mitos y estereotipos de la masculinidad y sobre lo que significa ser hombre y policía en nuestra sociedad. Esto implica reconocer que la autoridad, la fuerza, el poder y la capacidad de ejercer la violencia no son características inherentes al género masculino ni al rol policial, sino que son construcciones sociales y culturales que se pueden cambiar en pos de una mayor justicia e igualdad sustantiva y de género.

Muchas cuestiones de género dentro de las organizaciones (gestión de género, jerarquías, autoridad, relaciones informales, cultura organizacional, procesos) a menudo se dejan sin analizar, como parte de la hegemonía supuestamente “neutral de género” que se da por sentada. Es por ello importante poder entender como esta dinámica social del poder y de la hegemonía es principalmente utilizada para el

posicionamiento de los hombres en la esfera de lo laboral y como ello conlleva a la segregación laboral que muchas mujeres sufren y de la cual consideramos hablar de manera puntual en los siguientes apartados.

### **1.2.9. Segregación Laboral**

A pesar de que las mujeres han logrado avances significativos en materia de empleo, todavía existe desigualdad, discriminación y violencia debido a los estereotipos sociales acerca de las aptitudes de ambos sexos en esos ámbitos. Con toda la normativa nacional e internacional existente para evitar que exista contra las mujeres la discriminación, la violencia y la desigualdad, es increíble que sigamos hablando de la prevalencia de estas incidencias. Y como lo mencionan Aldaz y Eguía (2016) “la segregación laboral se encuadra entre las consecuencias que presenta la desigualdad por género” (p. 134).

La lucha constante de las mujeres por tener superación personal, pero sobre todo profesional, es lo que las ha impulsado a buscar empleo en muchos ámbitos en los cuales no eran siquiera consideradas para realizar esas funciones; y es ahí cuando las personas encargadas de esos ámbitos laborales aprovechan la circunstancia y las colocan en lugares o plazas con roles subordinados o menos valorados en la jerarquía laboral. A esto, nos dice Gina Zabludovsky (2015) se le conoce como segregación laboral, y se refiere a la distribución desigual de tareas y ofertas de trabajo en función del género. A pesar de cambios sociales por la lucha a favor de la igualdad sustantiva, aún persiste la idea de que, ciertos cargos o roles laborales no son adecuados para las mujeres. De igual manera Zabludovsky manifiesta:

Desde la perspectiva de género, el surgimiento y prevalencia de estas inequidades son producto de la propia estructura administrativa que conlleva una serie de relaciones entre el sexo de los empleados(as), el ejercicio de la autoridad y la lógica de la organización. Así, los procesos de exclusión se producen a partir de vínculos sociales y representaciones simbólicas sustentadas en una cultura organizacional que justifica una diferenciación entre las capacidades de hombres y mujeres y promueven una serie de rutinas, normas, descripción de cargos y estructuras jerárquicas que modelan la conducta y a menudo están sustentadas en relaciones asimétricas de poder (Zabludovsky, 2015, p 72)

Parafraseando a (Jonung,1984) Aldaz y Eguía (2016) puntualizan que, la segregación por género surge en el mercado de trabajo cuando “existe una división desigual del empleo masculino y femenino entre las distintas ocupaciones y/o actividades respecto a la participación que cada uno de estos dos colectivos tiene en el empleo total” (p. 134).

En el mismo sentido Tena (2016) identifica que la división sexual del trabajo (cultural y socialmente construida) es el indicador de referencia de la segregación laboral, de la desigualdad económica, del uso del tiempo, del acceso al empleo y, en consecuencia, de la autonomía de decisión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Por su parte Anker (1997), nos expresa que la comprensión de la segregación laboral desde la teoría sociosexual<sup>40</sup> se basa en “que la desventaja que viven las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, es decir, reflejo del sistema patriarcal y del lugar subordinado que se les asigna a las mujeres en la sociedad y en la familia” (p. 353)

Como hemos visto, los efectos negativos de la segregación laboral en la vida de las mujeres, el desarrollo humano y las economías son numerosos. Por un lado, los efectos relacionados con la forma en que hombres y mujeres ven y viven su actividad económica y, que ayuda a mantener los estereotipos de género. Además, nos menciona Anker (1997) que la segregación tiene un impacto en las decisiones educativas y de capacidad de las generaciones futuras, ya que estas elecciones se basan en las expectativas que tienen las personas sobre las oportunidades que el mercado laboral puede presentarles.

De igual modo continúa destacando Richard Anker (1997) que la segregación laboral ocasiona desajustes entre las habilidades con las que cuentan las personas y

---

<sup>40</sup> La teoría sociosexual la describe a mayor profundidad por encuestas realizadas por Richard Anker (1997) y menciona que esta teoría: “hace hincapié en las desventajas socioeconómicas y culturales que sufre hoy por hoy la condición femenina. Es un instrumento valioso para explicar la segregación ocupacional entre los sexos, pues pone de manifiesto de qué manera tan exacta las ocupaciones <femeninas> plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes...Los cinco estereotipos positivos son: disposición natural a ocuparse de los demás; destreza y experiencia en las tareas del hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez y aspecto físico atractivo. Los cinco estereotipos negativos son: renuencia a supervisar el trabajo de otros; menor fuerza física; menor aptitud para la ciencia y las matemáticas; menor disposición a viajar y menor disposición a afrontar el peligro físico y a emplear la fuerza física.” (p. 354)



los puestos que logren desempeñar y no los que verdaderamente pueden desempeñar, lo que afecta la eficiencia de los mercados; y también es una de las principales causas de las brechas salariales de género.

Para esta tesis es de vital importancia conocer las consecuencias que la falta de transversalizar la perspectiva de género generan; como la ya mencionada segregación laboral, porque como ya nos han señalado diferentes autores que hablan sobre esta segregación, que las relaciones de género son en gran medida causales de patrones de conducta, de expectativas y aspiraciones de las mujeres y de los hombres, y que son las mismas que estructuran también el funcionamiento de los espacios laborales. Así, de manera semejante, la división sexual del trabajo asigna a los hombres de manera formal o informal las tareas de producción dentro de este juego de roles, mientras que, a las mujeres, por estereotipos y sesgos de género, su función asignada es la reproductiva y la de cuidados a sus familias en el hogar.

Gracias a que la herramienta analítica conocida como *mainstreaming* de género nos permite visualizar como las actividades laborales configuran lo que ideológicamente se concibe como masculino o femenino; conocer como una asignación sesgada coloca una etiqueta de actividad femenina en el ámbito laboral, y se presente con ello la segregación laboral por género; es que resulta relevante la aplicación de la ya multimencionada transversalización de la PEG. Coincidentemente, Roldan y varios autores nos comentan:

La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento del nivel formativo de las mujeres ni su participación en el mercado del trabajo han tenido como consecuencia su mayor presencia en las élites profesionales -puestos de poder, responsabilidad y capacidad de decisión debido a la persistencia de la segregación laboral. Así se pone de manifiesto las dificultades de las mujeres para lograr posiciones de poder y responsabilidad en una cultura organizacional dominada por valores androcéntricos excluyentes de lo femenino (Roldán, Leyra y Contreras, 2012, p. 47).

Olivia Tena nos habla de dos diferentes tipos de segregación laboral, la segregación vertical y la segregación horizontal, y las define de la siguiente manera:

La segregación horizontal en el ámbito laboral por razones de género se expresa en una concentración de mujeres en empleos considerados una extensión del trabajo doméstico y su exclusión de otro tipo de actividades, concebidas socialmente como

exclusivas de los varones. La segregación vertical, por su parte, se expresa en el hecho de que las mujeres con frecuencia se concentren en los niveles inferiores de la escala ocupacional, mientras que los niveles superiores sean ocupados por hombres. (Tena, 2016, p. 164)

Por su parte Pila y Déleg (2022) nos sostienen:

(...) las mujeres y los hombres profesionales tienen una participación diferenciada en el mercado laboral ecuatoriano debido a componentes socio-culturales presentes históricamente y que pueden evidenciarse en la concentración diferenciada por sexo en diferentes ramas de actividad, las cuales se mantendrían feminizadas o masculinizadas, demostrando así una segregación laboral horizontal por razones de género (746)...Para el estudio de la segregación vertical por razones de género, las mujeres se concentran en ocupaciones relativas a la asistencia administrativa, es decir, ocupan posiciones por debajo de los puestos de decisión y poder jerárquico. En contraste, los hombres tienen mayor participación en ocupaciones relativas a niveles jerárquicos altos, tales como los puestos de dirección y gerencia. (p. 753)

Al igual, Gina Zabudovsky (2015) nos hace referencia sobre estos tópicos y nos indica:

la segregación vertical -que tiene que ver con la presencia de un mayor número de mujeres en los niveles jerárquicamente más bajos- se aúna una segregación horizontal que se relaciona con la concentración en ciertas áreas, como las direcciones generales de mercadotecnia y comunicación (29%), recursos humanos (21%), médico jurídico (16%) y relaciones públicas. Como contrapartida, la participación de las mujeres como directoras generales disminuye notoriamente en las áreas de operaciones e investigación (8%), administración y finanzas (5%) e informática y sistemas (2%). (p. 73)

Todo lo anterior expone como las mujeres en la mayoría de las ocasiones son impuestas a optar por actividades laborales donde refuerzan los estereotipos aludidos de la feminidad; como ya se mencionó también mucho de esto se reproduce en una organización, porque esta misma reproduce la división sexual del trabajo que se presenta en la sociedad en la que conviven las mujeres; aunado a ello se presentan los sesgos que una cultura organizacional, de manera formal o informal, establece como lo propio de los hombres y de las mujeres dentro de la organización en la cual se desempeñan. Ahondaremos en ello en los apartados siguientes.

### **1.2.10. Organización o institución**

¿Qué es una organización?, ¿es lo mismo que institución? ¿Por qué es esto sustancial dentro del contexto de la transversalización de la PEG? Para resolver la primera

interrogante podemos decir que una organización es un grupo de personas que conjuntamente actúan en pro de un fin determinado, tal y como esta descrito en el DRAE (2006), que textualmente nos dice que una organización es una "Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines". Para Fuenmayor (2002) una organización es "un sistema de actividades humanas, diseñadas y formalmente realizadas con el propósito de cumplir con un fin prefijado y explícitamente predefinido" (p. 21).

Para Citlalin Ulloa desde la posición de March y Olsen (1997) nos dice que:

las instituciones son un conjunto de convenciones sociales, valores, símbolos, costumbres, reglas y ritos, a partir de los cuales los individuos interpretan el mundo, los cuales están determinados por la cultura institucional que, en la mayoría de las ocasiones, uniforma sus comportamientos y facilita su interacción. (p. 05)

Zabludovsky nos comenta que: de acuerdo con la definición de Etzioni (1972), la organización puede considerarse como:

una coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas que intentan conseguir una finalidad y un objetivo común explícito mediante la división de funciones y del trabajo, a través de una jerarquización de la autoridad y de las responsabilidades" (Zabludovsky,2014, p. 72)

González (2013) nos comenta al respecto que, en el presente el clima organizacional se estructuró utilizando la mecánica newtoniana. Que es una estructura alta y lineal con límites de género bien definidos y controles estrictos. "El hombre como medida de todas las cosas" fue el fundamento de una cosmología eminentemente esencialista, consolidando la representación simbólica del ser humano y como único referente, el hombre. Este genérico universal es una expresión flagrante de la división social y sexual del trabajo; es una lógica binaria particularmente jerárquica y excluyente, misma que es la culpable de la marginación y exclusión de las mujeres en cuanto a las oportunidades laborales que puede ofrecer el mercado laboral.

Dicho con palabras de González y Camacaro (2014) las organizaciones no son neutras; en su estructura, responden a una ratio cultural, racionalista, mecanicista jerarquizada y lineal. Las normas sociales y culturales rigen el comportamiento organizacional y, por lo tanto, fomentan en las mujeres relaciones de saber-poder-

sumisión. La lógica instrumental basada en la lógica tecnocrática impide comprender e interpretar los problemas de género y, por lo tanto, reconocer las habilidades de las mujeres para liderar cambios organizacionales.

Desafortunadamente, algunas mujeres que han superado el techo de cristal<sup>41</sup> terminan adoptando comportamientos masculinos<sup>42</sup> para ser respetadas y consideradas aptas para liderar en las organizaciones. De ahí que Carmen Matteo (2012) nos sostiene que; “Las representaciones de género se trasladan al ámbito organizacional e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas determinando la división sexual del trabajo y la segregación ocupacional horizontal y vertical” (p. 47).

En los anteriores párrafos se ha mencionado la palabra cultura y veamos porque es importante referirse a ella en lo que se refiere a la organización. Georgina Cárdenas (2022) nos comenta desde el punto de vista de Bourdieu (2018) que:

(...) el orden cultural se explica desde la asimetría entre mujeres y hombres en el marco de una sociedad organizada bajo un principio androcéntrico que, no solo se perpetúa en una relación de dominación constreñida en lo doméstico, sino que se encuentra de forma sustantiva en instancias como escuelas y Estado (p. 143).

También Cárdenas (2022) recupera la disertación de Serret (2001) que analiza que la cultura es un resultado de significaciones que se construyen y organizan mediante símbolos, que son vehículos simbólicos que se distinguen por no ser lo que simbolizan. Refiere que el lenguaje es lo único que hace posible la cultura y la sociedad por la realidad que genera, e indica que la lingüística se explica con los significados que se

---

<sup>41</sup> García Beaudoux (2017) nos refiere que culturalmente los hombres y las mujeres son capaces de aprender de forma natural y única los estereotipos de género, y aunque esta afirmación no pretende ser ofensiva, sí tiene efectos reales y notables en la vida de las mujeres y los hombres, erigiendo barreras a la igualdad dentro de una organización. A pesar de que cuentan con la experiencia y preparación profesional necesaria para ocupar mejores y más altos cargos en la estructura organizacional, existe esta barrera invisible pero efectiva que impide a las mujeres ascenden dentro de su organización a puestos de mejor jerarquía y a lugares de toma de decisión, limitándolas a los niveles medios de la escala jerárquica. Esta barrera invisible es más conocida como "techo de cristal". Se dice que es invisible porque no existen leyes ni normas que impidan que las mujeres asciendan a puestos de toma de decisiones. En cambio, existen estándares o criterios implícitos que desfavorecen a quienes hacen las mejores propuestas para acceder a posiciones de liderazgo o posiciones de poder dentro de las organizaciones cuyos miembros crean estas reglas no escritas.

<sup>42</sup> Tena (2016) Nos señala que, si bien las jefas policiales cuentan con mayores recursos objetivos y simbólicos que les confieren los grados jerárquicos, mayores recursos de los que tienen acceso otras mujeres e incluso otros hombres del organismo, siguen siendo mujeres, y sus cuerpos las exponen a diferentes formas de discriminación, exclusión y violencia. No es de extrañar, entonces, que algunas de ellas jueguen el juego emulando los rasgos necesarios para una masculinidad dura, valiente y violenta, dejando de lado cualquier expresión femenina, ganando aprobación institucional, por un lado, pero también desaprobación que es criticada por los hombres y otras mujeres policías y por el público al que sirven, esto por su "masculinidad".

producen a través de los signos que portan y por la posición que ocupan en un sistema de relaciones de género. Por tanto, la cultura es una realidad específica que sustenta una realidad problemática en relación con el mundo natural, así como una realidad que se construye a través de un entramado de significados que se organizan a través de un orden simbólico y la organización de los significados. Opera de manera jerarquizante y evolutiva, donde los referentes simbólicos organizan las identidades y el género funciona como referente de las identidades.

Como hemos visto, algunas organizaciones sociales son la familia, el Estado, las organizaciones laborales y religiosas, y en ellas es donde se pone de manifiesto y se expresa una cultura donde pondera dimensión de poder, sin quedar de lado la de género como un referente de identidad. Sobre esto, Martha Subiñas (2011) postula que: “la organización no es ajena a la construcción social e histórica del género presente en el sistema sociocultural, pues también ésta produce y reproduce un determinado orden de género a partir de su sistema cultural” (p. 155).

Las sociedades se crean respecto a la cultura, a los géneros, a los sistemas normativos, ideacionales, imaginarios y cosmovisiones, que estructuran, como ya lo hemos venido dilucidando, en las concepciones sobre lo que deben ser las mujeres y los hombres y todo lo que les atañe para satisfacer sus exigencias de identidad. Los órdenes de género nos identifican como hombres y como mujeres; es en estos ordenes donde se ponen de manifiesto las creencias y valores, traducidos en leyes e ideologías que como sociedad tenemos para llevar una convivencia. Como nos menciona Gisela Zaremborg (2013) “hay muchas formas en las que puede referirse al término institución, y entre estas formas pueden enumerarse las siguientes: regla, patrón, regularidad, estructura, sistema, rutina, convención, costumbre, hábito, norma, rol, ley, restricción, código”. (p. 08)

Es por ello sustancial resaltar que organización e institución no son lo mismo, continua Zaremborg (2013) con su razonamiento y nos agrega:

(...) Una institución NO es una organización. A pesar que en nuestro lenguaje común solemos intercambiar la palabra institución con la de organización (por ejemplo: cuando

hablamos de una Secretaría de Gobierno o de una dependencia) en la literatura se tiene mucho cuidado en separar el concepto de organización del de institución. En este sentido, una organización es un conjunto de individuos con una misión, mientras que la institución alude a las reglas que enmarcan las acciones de esos individuos... Una institución es un rasgo estructural de la sociedad, es lo contrapuesto a agente, individuo, actor. Aunque las instituciones son producto de una creación humana, esta creación nacida de ciertos intereses, ideas y valores, al transformarse en regla "se congela" más allá del ir y venir de individuos. (p. 10)

Lo importante en lo señalado por Gisela Zaremborg (2013) es que, las instituciones son en esencia, un elemento de orden y estructural y tienen la característica de afectar el comportamiento de la organización, aunque quienes las hayan creado ya no estén presentes, otra particularidad, es que "las reglas son consideradas como tal por los individuos porque contienen un componente que actúa de manera casi inconsciente o rutinaria, afectando el comportamiento" (p. 11). Y como recalca Zaremborg desde el punto de vista de North (1990) que, mientras las organizaciones son los "jugadores", las instituciones son la "cancha".

Todo lo anterior reafirma que las organizaciones se han presentado en casi todas las áreas de la vida moderna de las personas y, por consiguiente, son parte de una gran multiplicidad de relaciones sociales, culturales, políticas, económicas, entre otras; y por ello son un elemento que da orden y forma a la vida en sociedad; pero, como se destaca una y otra vez, ese orden y esa forma se da con base en una división sexual del trabajo y por ende, reproductoras de un determinado orden social de género, donde la relación de poder pondera en la mayoría de las ocasiones dentro de los ámbitos laborales conocidos como instituciones, a favor de los hombres por encima de las mujeres en una estructura jerárquica.

Para Gina Zabludovsky (2015) las instituciones son, citando a March y Olsen (1997):

(...) un conjunto de convenciones<sup>43</sup> sociales, valores, símbolos, costumbres, reglas y ritos, a partir de los cuales los individuos interpretan el mundo, los cuales están determinados por la cultura institucional y que, en la mayoría de las ocasiones, uniforma sus comportamientos y facilita su interacción social (p. 06)

---

<sup>43</sup> Sobre esto Zabludovsky citando a Lewis (1968) en Douglas (1986) nos explica que una <convención>" surge cuando todas las partes tienen un interés común en que exista una regla a fin de asegurar la coordinación. Ninguna de ellas tiene intereses conflictivos y ninguna se desviará de perder la coordinación deseada" (p. 42).

Y Zabludovsky (2015) continúa señalando que las instituciones:

(...) y organismos políticos son el resultado de creaciones humanas, es decir, una construcción social de la realidad que proporciona “un código de conducta adecuada” (March y Olsen, 1997), un marco o “estructura institucional” (North, 19995), o una “arena de acción (Ostrom, 2015)” (p. 07).

Subiñas (2013) nos describe como las organizaciones son vistas como “minisociedades” que tienen su propia cultura y subculturas, es decir, valores, normas, creencias, significados compartidos, rituales e ideas. Por consiguiente, una forma de diseñar y dirigir las organizaciones es a través de los valores, ideas reglas y significados compartidos, en este caso las instituciones. De modo que la organización es ante todo un ambiente con cultura, o como se le conoce, con cultura organizacional, que se caracteriza por valores, ideas, principios, creencias y rituales propios de dicha institución. Zabludovsky nos habla de marcos institucionales, que consisten “en normas escritas formales, así como en códigos de conducta generalmente no escritos que subyacen y contemplan a las reglas formales” (p. 42), y podemos observar que son otra manera de concebir lo que es la cultura organizacional. En el próximo apartado nos referiremos más explícitamente a lo que es la cultura organizacional.

### **1.2.11. La cultura organizacional**

Sobre este respecto Gina Zabludovsky (2015) empleando las palabras de (Gouldner, 1964; Todaro y Hola, 1992; Zabludovsky, 2009) sobre el término de cultura organizacional<sup>44</sup> nos dice que:

(...) conlleva una serie de acuerdos y significados compartidos en torno a lo que constituye un comportamiento” correcto y significativo en relación con las normas que rigen el tipo de supervisión, el grado de autonomía individual, el apoyo de los directivos a los subordinados, la identificación de los empleados(as), la compañía, la relación desempeño/ premio, la tolerancia, la visión de las capacidades de hombres y mujeres, el conflicto y las disposiciones para tomar riesgos e innovar (p. 73).

Navarro (2002) define a la cultura organizacional como:

conjunto compartido de significados entre las personas que integran una organización, acerca de todo aquello que se considera correcto, valido e importante. Un conjunto de

---

<sup>44</sup> En la revisión de la diferente literatura encontramos textos que utilizan el término cultura institucional como sinónimo de lo que es la cultura organizacional. Para efectos de nuestro interés utilizaremos los dos, pues corresponde con la conceptualización académica de la mayoría de literatura y va acorde con la idea en el sentido propio de este proyecto de investigación.

valores, historia recordada y prácticas que constituyen el modo normal de trabajo en las organizaciones, que va variando a lo largo del tiempo (p. 65).

Por su parte Heller (s/f) nos aporta lo siguiente con respecto a la cultura organizacional: “es la cultura propia, expresada en un sistema de normas y valores que, en general, reproducen a los de la sociedad que pertenecen” (p. 115).

También Subiñas (2011) parafraseando a Schein (1991) determina que la cultura organizacional es:

un patrón de asunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo determinado, en lo que aprende a tratar con sus problemas de adaptación externa e integración interna que ha funcionado bastante bien para ser considerado válido y, por tanto, para ser enseñado a los nuevos miembros en tanto la forma correcta de percibir, pensar y sentir las relaciones con esos problemas. (p. 163)

En términos generales podemos entender que la cultura organizacional es la forma en como la organización se comporta dentro de la institución por medio de normas escritas o informales, mismas que dan la esencia a lo que la institución es, de igual manera, brinda cohesión y unidad por medio de manejos internos y costumbres que permiten que cada uno de sus integrantes sienta la identidad de la institución y que también sienta pertenencia tanto a la institución como al lado de género<sup>45</sup> que le corresponde; ya que en la mayoría de las ocasiones la institución se constituye como hegemoníamente masculina, debido a la larga data de creación de la misma, donde las mujeres no figuraban en escena. De esto nos comenta Joan Acker (2016) cuando nos dice que, la reproducción del género en las organizaciones ocurre a través de una serie de procesos que están enraizados en la organización en términos de la distinción entre lo masculino y lo femenino.

Esos procesos genéricos se ubican en actividades concretas, pensamientos y creencias de los individuos dentro de la organización y que, a través de la interacción individual, del uso del lenguaje y los símbolos, representan y reproducen comportamientos que refuerzan las estructuras genéricas de poder. Esto va acorde

---

<sup>45</sup> Tal como lo dice Martha Subiñas (2011) “para entender cómo el género es un elemento que también forma parte de la construcción social e histórica de las organizaciones, es importante rescatar el concepto de procesos de generización, el cual se refiere a como a partir de la diferencia sexual (macho y hembra) se configura la vida y las posibilidades de comportamiento en el interior de las organizaciones, es decir, cómo se van articulando y dotando de significado a lo masculino y lo femenino y todo aquello que es considerado como propio de uno u otro” (p. 157).



con lo que declara Aruna Rao (1999) citada por Subiñas (2013) que la cultura organizacional se asemeja la misma a un *iceberg* en el cual lo único que se ve es apenas menos de una cuarta parte del total del mismo. En esa parte visible indica Martha Subiñas (2013) tenemos los valores organizacionales como la disciplina, la calidad, el compromiso; lo que son la Misión y Visión institucionales, que son la dimensión material y que tienen un mayor nivel de conciencia.

En la parte apenas visible contamos con elementos que poco se cuestionan como la aplicación de las normas, los símbolos, logos institucionales, imágenes y mensajes, que son la dimensión simbólica, y que, junto con la parte profunda no visible, que es la más grande y es la que da la solidez al *iceberg*, lo que se considera natural, (pero que en realidad refleja la experiencia masculina), el héroe organizacional, la separación familia y trabajo, monocultura de lo medible y cuantificable y el individualismo económico, en resumen, un sujeto masculino hegemónico; y sustenta Subiñas (2013), aquí es “donde están las creencias e ideas y habría un menor nivel de conciencia de que éstas existen y que son producto de un proceso de construcción social e histórica” (p. 48)

Lo dicho hasta aquí es sustancial, porque como resalta Suarez De Garay (2016), debido a que la SSC es una organización en la que la profesión policial cuenta institucionalmente con un espacio privilegiado de recreación y reproducción de ciertos rasgos de la masculinidad hegemónica. La policía como institución es un reflejo de la sociedad en la que opera. Dentro de esa institución la cultura policial<sup>46</sup> (o cultura organizacional) se basa en principios y valores corporativistas: confidencialidad, escepticismo, solidaridad, autonomía en la toma de decisiones en asuntos internos, pasión por las relaciones. Con acciones y posiciones de querer preservar ciertos privilegios, la forma en que lo expresan muchos hombres policías nos abre los ojos a los problemas que enfrentan muchas mujeres policías. En la profesión policial, como

---

<sup>46</sup> Tena (2016) nos comenta que la cultura policial es una de esas reglas informales y la podemos encontrar en lo referente a lo que le llaman Pared azul, que son los constructos idiosincráticos de la masculinidad propios de una subcultura policial; es un patrón generalizado de encubrimiento ritual, un medio reflexivo y tácito de obstruir a los intrusos de la evaluación de la conducta de los policías; es un fuerte código del silencio de las instituciones policiales, que como anteriormente ya lo hemos detallado, hacen persistente el trato discriminatorio e impiden el acceso de las mujeres a esos espacios de poder masculino.

un muchas, el género es socialmente aprendido, construido e interiorizado de manera tal que oprime el avance de las mujeres en la organización.

Como podemos observar la cultura organizacional es el aspecto más duro y crucial para incorporar la transversalidad de género en las organizaciones, esto debido a como ya lo vimos, regularmente no podemos advertir lo que en el fondo de las organizaciones se enraíza de manera tal que nadie sabe cómo llego ahí, pero permanece y sigue después de mucho tiempo, el carácter jerárquico, hegemónico y masculinizado de la institución. Se trata de un tema espinoso porque es difícil sacarlo a la luz, porque en gran medida es informal y no está escrita. Por ello, es primordial que la transversalización de la PEG sea una política pública tangible tanto de manera organizativa como institucional. En el siguiente apartado veremos lo importante que son las políticas públicas y la resolución de problemas públicos, y para nuestro trabajo de investigación, el problema que se plantea visible es esa carencia de transversalización de la perspectiva de género dentro de la SSC CDMX.

#### **1.2.11.1 ¿Qué son las políticas públicas?**

¿Por qué hablamos de la necesidad de contar con una política pública adecuada para poder cumplir con el mandato de transversalizar a PEG en una institución como la SSC? Como ya vimos en apartados anteriores, La Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing en 1995 señaló que para avanzar en la concreción de los derechos de las mujeres era necesaria la aplicación del enfoque de transversalidad de la perspectiva de género y debe de hacerse obligatoriamente desde la cimiento de las políticas públicas del Estado; es por ello que necesitamos establecer ¿qué es una política pública? La respuesta nos la brindan Del Toro y Villareal (2018) citando puntualmente a Aguilar Villanueva (2007) cuando nos dice:

Una política pública es un conjunto (secuencia, sistema, ciclo) de acciones, estructuradas en modo intencional y causal, en tanto se orientan a realizar objetivos considerados de valor para la sociedad o a resolver problemas cuya intencionalidad y causalidad han sido definidas por la interlocución que ha tenido lugar entre el gobierno y sectores de la ciudadanía; acciones que han sido decididas por las autoridades públicas legítimas; acciones que son ejecutadas por actores gubernamentales o por

éstos en asociación con actores sociales (económicos, civiles), y; que dan origen o forman un patrón de comportamiento del gobierno y la sociedad (p. 13)

Una política pública nos sostiene Merino (2013), puede ser definida:

(...) como una intervención deliberada del Estado para corregir o modificar una situación social o económica que ha sido reconocida como problema público. También suele llamarse con ese nombre a las decisiones transversales que regulan la actuación interna de los gobiernos y que están destinadas a perfeccionar la gestión pública: regulaciones que atañen a la forma en que los poderes públicos realizan las atribuciones que les han sido conferidas y que, en consecuencia, pueden llegar a determinar la eficacia, la eficiencia o la legitimidad de sus resultados. Pero no cualquier intervención, regulación o acción pública es una política pública. Para responder a ese nombre, han de ser decisiones tomadas por los órganos ejecutivos o representativos del Estado —y no por los particulares— con el propósito explícito de modificar el statu quo en un sentido determinado, mediante el uso de los recursos normativos, presupuestarios y humanos con los que cuenta el sector público —al menos parcialmente o como punto de partida— y en un horizonte temporal razonablemente definido. (p. 10)

Políticas públicas, para Del Toro y Villareal (2018) son:

(...) aquellas estrategias de resolución de problemas, formuladas de forma transparente, y sujetas al escrutinio público. En buena medida, esta dimensión de lo público hace referencia al derecho de los ciudadanos para participar en u observar el desarrollo de una política pública en cada una de sus fases (formulación, diseño, implementación y evaluación), y exigir cuentas a los tomadores de decisión, en caso de que ello fuera necesario (p. 12)

Por último, otra acepción que nos la brinda López Jara (2016) empleando las palabras de Aguilar Villanueva (2010) nos dice que las políticas públicas son:

(...) las acciones estructuradas en modo intencional y causal, orientadas a cubrir objetivos de valor para la sociedad, o a resolver problemáticas ya determinadas por la ciudadanía en conjunto con el gobierno, por medio de acciones que son ejecutadas por actores gubernamentales o bien, estos últimos en conjunto con actores sociales, que de esta manera dan origen o establecen un patrón de comportamiento del gobierno y la sociedad. (López, 2016, p. 44)

Las decisiones, objetivos y acciones del gobierno para abordar circunstancias que el público o el propio gobierno consideran problemáticas conforman como ya vimos, la política pública. Estos deben ofrecer un marco crucial para la dirección eficaz y coherente de la acción estatal, demostrando la capacidad de priorizar los problemas públicos que requieren ser resueltos, incluirlos en la agenda gubernamental y establecer los consensos necesarios para la implementación de las posibles soluciones identificadas. El objetivo de la política pública es mejorar la calidad de vida

de la población mediante intervenciones que cuenten con el apoyo de quienes se beneficiarán de ellas.

En este sentido, es necesario tener en cuenta aspectos relacionados con el análisis de la agenda pública, la identificación y categorización del problema público, el desarrollo de una estrategia y la formulación de posibles soluciones, la implementación de estas últimas luego de elegir la mejor opción, y el correspondiente seguimiento y evaluación de los efectos en la sociedad. La política pública reacciona ante situaciones del contexto político en las que los participantes tienen sus propios intereses, esferas de influencia y prioridades de intervención. Y como nos afirma Merino (2013): “aunque las políticas estén basadas en los mejores cursos de gestión imaginables por la inteligencia disponible, no suplen la capacidad ni la voluntad de los individuos al seguirlos” (p. 03). Esto es, se necesita voluntad, el accionar de quienes tienen la obligación de la aplicación, pero, sobre todo, el cumplimiento de esa política.

Para nuestro trabajo de investigación aplicar la perspectiva de género de una manera transversal es fundamental al momento de estar reconociendo el problema público que se presenta, y la manera en cómo será formulada la política pública adecuada para que, dentro de esa organización, en nuestro caso, la SSC se haga evidente el cumplimiento de esta obligación, el logro de la igualdad sustantiva en la institución con la adecuada intervención de quienes tienen el poder en su formulación, aplicación y obtención de resultados. Aunado a ello nos comenta Grisel Salazar (2014) parafraseando a Merino (2013)

las políticas son, en última instancia, decisiones tomadas desde una posición de poder por individuos que actúan a nombre de otros; de ahí la importancia de las consideraciones éticas...ya que son numerosos ejemplos de política en los que, privilegiando argumentos técnicos, se abandone toda referencia ética, olvidando la idea original detrás de toda política: encontrar las mejores soluciones a los problemas públicos, en nombre de los grandes propósitos de la civilización. Las políticas, como decisiones que ocurren en el espacio público, reclaman responsabilidad y publicidad, pero también inclusión y respeto al derecho de los más débiles que integran una sociedad. Desde esta perspectiva, las políticas públicas lo son todo menos recetas frías para el éxito, o instrumentos asépticos para resolver quirúrgicamente un problema bajo criterios técnicos. Las políticas son argumentos, son referencia a valores públicos, son construcciones humanas; y como tales, deben considerarse también por sus efectos (p. 485-486).

En resumen, el fundamento de la política pública implica el reconocimiento de una problemática, que deberá ser puntualmente definida y estructurada para que las y los actores con poder de decisión la consideren prioritaria y susceptible de intervenir, pero primeramente deberá estipularse de manera concreta de qué trata y cuáles son sus márgenes. Lo referido anteriormente nos da el soporte para señalar la importancia de una correcta política pública aplicada para transversalizar la PEG donde el fin fundamental sea la resolución del problema público planteado, porque dicha resolución contribuye al bien común es a través de sus resultados. Veamos lo que en el apartado siguiente se define como problema público y su importancia dentro de las políticas públicas.

### **1.2.12. ¿Qué es un problema público?**

Para que un problema social sea incorporado en la agenda gubernamental, una de las primeras condiciones es que esa situación sea real y socialmente inaceptable; que los problemas generen exigencia de actuar por parte una población objeto de esa problemática, ya sea por incidir en esa problemática o por resentirla. Otra condición es que esa problemática esté encaminada con actividades regulatorias y administrativas que intentan mejorar o resolver problemas Subirats, et al (2008). Esto es que, las líneas de acción que tenemos para implementarlas tengan formas legales, reales y sobre todo viables.

La principal base para accionar y solucionar una problemática es, tratar de pasar de una situación no deseable a una mejor; dicha mejora tiene que estar en manos de los poderes públicos, aunque no son ellos los únicos obligados para la resolución de la dinámica no deseable, puede haber una base resolutive con la participación de múltiples actores. Aquí también se aglutina el carácter democrático de la determinación de una problemática, el cómo dar solución a la problemática, el proceso abierto de negociación entre todos los actores para afectar positivamente el interés público Aguilar (2007). Otra condición del problema, aluden Del Tronco y Villarreal (2018) es que su implementación debe “incluir las posibles restricciones que se podrían enfrentar

al solucionarlo, es decir, reconocer de forma realista las capacidades con las que cuenta el Estado” (p. 23).

Con esto de base se formula la agenda gubernamental que va en razón a la identificación y definición del problema público como competencia por parte del gobierno para su resolución, con un marco reglamentario, mismo que nos da el conocimiento que lo que la ley dice está de hecho alejado de la realidad y es necesaria la intervención de este ente para reducir la brecha (agenda política). Reconocer ese problema por sobre otro, su significado social, importancia y complejidad en el contexto, con la finalidad de actuar o no (agenda pública). Una vez realizado todo esto el problema se transporta hacia la agenda gubernamental.

La falta en la transversalización de la perspectiva de género es un problema público de importancia y relevancia en muchas agendas, sin dejar de lado la de seguridad. Mucho tiene que ver en una sociedad patriarcal que haya violencia masculina y la opresión de la mujer que son concebidas como innatas de esta sociedad. En este entorno, dicha violencia es entendida como un mecanismo que sirve para reforzar y reproducir el sistema de desigualdad sexual.

Por ello podemos decir que es un problema público y no solo por la realidad objetiva del mismo, sino que es resultado de un proceso de interpretaciones y de construcción que como tal, implican debate público y se vuelve materia de reclamo para la intervención de algunas instancias, principalmente la gubernamental, en la resolución del problema, así como en mecanismos de ayuda con los refugios por ejemplo, a partir del diagnóstico de la necesidad de lugares donde se sientan las víctimas libres de esta violencia, con terapias de apoyo, capacitación y equipos multidisciplinarios.

De manera general, la siguiente reflexión de García Price (2008) nos ayuda a resumir la importancia que tiene la transversalización de la perspectiva de género como una política pública dentro de las instituciones para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres dentro de una organización:

(...) El gender mainstreaming es un proceso estratégico. Es una estrategia, no es un fin en sí mismo, el fin es la igualdad; con lo cual podemos entender que de cierta

manera representa una opción, un instrumento estratégico para alcanzar la igualdad. De esta primera aproximación podemos deducir, elementalmente, que el empleo del gender mainstreaming exige el empleo de herramientas estratégicas. Esto que puede parecer una simpleza, no lo es de cara a algunas experiencias concretas observables en esfuerzos nacionales o locales de algunos países que se proponen, por ejemplo, planes de igualdad bajo la denominación de mainstreaming de género y para su diseño, sólo emplean herramientas normativas, donde no existen los diagnósticos estratégicos que habría que desarrollar para varias tareas y donde el plan mismo carece de esta condición.

El gender mainstreaming tiene como propósito el logro de la igualdad de mujeres y hombres, con lo cual hay un tácito reconocimiento de que la desigualdad es un problema público. Supone considerar la eliminación de las desigualdades de género y el establecimiento de la igualdad, como dimensión o referencia indispensable en todas las fases del proceso de políticas públicas (y aun en el caso de las políticas de las organizaciones privadas que promueven políticas de igualdad), así como en el orden institucional y organizacional que les da soporte, en su ejecución y evaluación. Este es el sentido del término en inglés mainstreaming que aproximadamente significa en español “la corriente principal” y cuyo significado en este caso, creemos que se aproxima a la idea de que el principio de igualdad impregne como referencia sustantiva las decisiones de política y su implementación y evaluación. Este último aspecto se torna vital dado el hecho de que, como ambas definiciones expresan, es de la mayor importancia monitorear los impactos diferenciales que las decisiones tienen en mujeres y hombres.

Su aplicación abarca todos los órdenes y niveles de la gestión institucional u organizacional: leyes y todo otro mandato de políticas, programas y proyectos en todas las áreas y niveles, sociales, políticos, culturales y económicos. Debe ser asumido en todos los aspectos o fases operativas de la gestión o proceso de las políticas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

Sus criterios metodológicos fundamentales son: a) integrar globalmente las experiencias, los intereses y las necesidades de las mujeres y los hombres en todas las iniciativas de cualquier tipo y alcance; b) evaluar las implicaciones que tenga cualquier acción realizada en mujeres y hombres; c) garantizar beneficio igual para mujeres y hombres. f) Supone contar con el apoyo de un equipo calificado a cargo de la dirección, coordinación y apoyo a la ejecución de las tareas correspondiente (p. 57).

## Capítulo 2. Breve referencia de políticas públicas para reducir la brecha de género

*Los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación en condiciones de igualdad de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional"*  
(Declaración de Viena, párrafo 18, 1993)

### 2.1. Normatividad jurídica Internacional en materia de perspectiva de género.

En el conocimiento humano, la palabra justicia significa darle a cada quien lo que le corresponde; y esto se logra gracias a que, como sociedad hemos podido cimentar un sistema de justicia que se conduce con normas y leyes, mismas que fueron creadas para poder definir lo justo de lo injusto, y con ello, como ya mencionamos, darle a cada quien lo que le corresponde. Lamentablemente como ha sido a lo largo de la historia humana, la otra mitad de sus integrantes (las mujeres) han sido invisibilizadas por mucho tiempo de ese derecho de tener lo que por ley les corresponde, igualdad.

El 10 de diciembre del año 2022, se celebraron setenta y cuatro años que la Asamblea General de las Naciones Unidas declara y proclama en París en 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento histórico que deja plasmados los derechos "inalienables que corresponden a toda persona como ser humano, independientemente de su (...), color, sexo, idioma, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (ONU, 1948). El 10 de diciembre de cada año, desde 1950 se celebra también el día internacional de los Derechos Humanos que aclama la universalidad de los derechos humanos, ya que garantiza la igualdad y la libertad para toda persona en todo lugar.

Es de vital importancia la referencia sobre este hecho citado supra, ya que nos invita a luchar para alcanzar sociedades justas e inclusivas. Es por ello también importante subrayar que para la elaboración de la declaración ya citada se contó con un comité de redacción constituido de hombres y sobre todo de mujeres interesadas en generar un documento que regulará las relaciones mundiales y que respete los



derechos de unos y otros; y del mismo se desprendió el concepto de igualdad, como un derecho humano de trascendencia internacional. Dicho comité tuvo de responsable a la ex primera dama de los Estados Unidos, Eleanor Roosevelt que, junto con el grupo de mujeres integrantes fueron las garantes de incluir el principio de igualdad de género, junto con muchas más adecuaciones propias para el reconocimiento de la igualdad universal entre mujeres y hombres.

Las aportaciones<sup>47</sup> de diferentes mujeres del comité de redacción a la declaración fueron las siguientes:

- La política india Hansa Mehta logró cambiar el texto de “Todos los hombres” a “Todos los seres humanos nacen libres e iguales”;
- La diplomática Minerva Bernardino de la República Dominicana, fue fundamental al incluir “la igualdad entre hombres y mujeres” en el preámbulo de la declaración;
- La delegada de Pakistán Begum Shaista Ikramullah, defendió el Artículo 16, sobre la igualdad de derechos en el matrimonio;
- Bodil Begtrup, de Dinamarca, abogó por que la Declaración Universal se refiriera a “toda persona”, en contraposición a “todos los hombres”;
- La francesa Marie-Hélène Lefauchaux defendió la inclusión de la igualdad de género en el Artículo 2;
- Evdokia Uralova, de Bielorrusia, abogó por la inclusión de “a igual salario por trabajo igual” en el Artículo 23;
- La delegada de la India, Lakshmi Menon, fue una firme defensora de la inclusión del principio de igualdad de género en todo el documento.

El documento que precede a esta declaración es la Carta de las Naciones Unidas que se escribió en 1945, misma que es considerada un tratado internacional y gracias a esta Carta la ONU puede adoptar decisiones sobre una amplia variedad de problemas que enfrenta la humanidad y también es un instrumento de derecho internacional vinculante para todos y cada uno de los Estados miembros. En esta Carta es, de igual manera visible, la intervención de un grupo de mujeres que como siempre, allanan el camino de otras; en esta Carta se luchó por los derechos de las mujeres en la redacción, logrando lo que a continuación se detalla<sup>48</sup>:

- La brasileña Bertha Lutz encabezó un grupo de delegadas que promovieron con éxito los derechos de la Mujer en la Carta de las Naciones Unidas;

---

<sup>47</sup> Naciones Unidas. Las mujeres y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

<sup>48</sup> *Ibid.*

- Junto a la australiana Jessie Street, varias delegadas latinoamericanas defendieron la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Entre las que jugaron ese papel importante se encuentran Minerva Bernardino de la República Dominicana y Amelia C. de Castillo Ledón de México. Así como Isabel Sánchez de Urdaneta y la senadora uruguaya Isabel de Vidal.

Tanto en la Carta de las Naciones Unidas como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se vio reflejado el importante trabajo de cada una de las mujeres en ese momento presente, que nombradas o no, dieron pauta para la paz y la igualdad mundial y tuvieron un importante aporte en la necesidad de visibilizar a las mujeres en esos derechos humano inalienables para toda persona.

Es sabido que no es a partir de esos momentos de la historia en inicio en la lucha constante de las mujeres por ser incluidas en la creación de parámetros, instrumentos o normativas de derechos humanos; pero si es a partir de ahí que, esas leyes aperturan la lucha legal para la igualdad de género que las mujeres proclaman como un derecho inherente a la humanidad; el ser nombradas ciudadanas con igual derechos que responsabilidades, y con la obligatoriedad que de jure los documentos sustentan para todas las personas.

A propósito de lo anterior, en la siguiente tabla haremos mención cronológica de la normatividad jurídica internacional en materia de perspectiva de género; y en consecuencia no dejaremos de mencionar las primeras luchas de mujeres que, aunque sus documentos o eventos no lograron prevalencia jurídica o internacional, dieron pauta a las diferentes luchas por la igualdad, esa que las mujeres no se cansarán de exigir por ser un derecho humano esencial.

**Tabla 2. Cronológica de la normatividad jurídica internacional en materia de perspectiva de género**

| MECANISMO/<br>EVENTO                                   | ATRIBUTO  | CARÁCTER           | PROMOTORA<br>(S) | AÑO<br>DE<br>CREA<br>CIÓN |
|--|---|--------------------|------------------|---------------------------|
| Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana | Reconocimiento, dignidad, libertad, la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres. | Local no jurídica. | Olympe de Gouges | 1791                      |

|   |  |  |   |      |
|---|--|--|---|------|
| Declaración de Seneca Falls o Declaración de Sentimientos                               | Todas las mujeres y hombres son creadas iguales. Exigencia de derechos civiles, sociales, políticos y religiosos.  | Convención feminista local no jurídica, no vinculante. | Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott  | 1848 |
| 1er. Día Internacional de la Mujer  | A favor del sufragio femenino y los derechos laborales, civiles y económicos de la mujer.  | Regional no jurídica.                                  | Naciones como Austria, Dinamarca, Alemania y Suiza la realizaron.   | 1911 |
| Comisión Interamericana de Mujeres (CIM)  | La CIM fue el 1er órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. Su misión es incidir en la política pública a partir de un enfoque de derechos para lograr la eliminación de la discriminación y la violencia de género. Y es el único foro político hemisférico para los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género | Regional, jurídica, vinculante                         | Todas las Naciones miembros de la OEA   | 1928 |
| Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores             | Pretende realizar en forma completa la represión de la trata de mujeres y menores  | Internacional, jurídica, vinculante.                   | Sociedad de las Naciones Unidas   | 1932 |
| Convención Internacional Relativa a la represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad | Asegura de una manera más completa la represión de la trata de mujeres y niños   | Internacional, jurídica, vinculante                    | Organización de las Naciones Unidas   | 1939 |
| La Carta de las Naciones Unidas   | Consagra en su texto la igualdad de género al mencionar: "Nosotros los pueblos... reafirmamos la fe en la igualdad de derechos de mujeres y hombres".  | Internacional, jurídica, vinculante.                   | 51 Naciones, entre los que se encuentran los países miembros permanentes Estados Unidos, la República Francesa, el Reino Unido, la República de China y la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (los cuatro últimos así nombrados entonces) | 1945 |
| Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer                                  | Evalúa el progreso en la igualdad de género, establecer objetivos mundiales para el adelanto de la mujer y formular políticas que permitan la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.  | Internacional, jurídica, vinculante.                   | 45 Naciones miembros de las Naciones Unidas.  | 1946 |

|   |   |                                      |   |      |
|---|---|--------------------------------------|---|------|
| Declaración Universal de Derechos Humanos   | Instrumento de acción global para la libertad y la igualdad protegiendo los derechos de todas las personas en todos los lugares   | Internacional, jurídica, vinculante. | Naciones Unidas (ONU)   | 1948 |
| Carta De La Organización de los Estados Americanos  | Suscrita en Bogotá, Colombia en ella se establece el reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y prohibición de la discriminación por sexo.   | Regional, jurídica, vinculante.      | Novena Conferencia Internacional Americana                                      | 1948 |
| Acuerdo Internacional para la Supresión del Tráfico de Blancas  | Asegura a las mujeres mayores, de las que se ha abusado o se les ha forzado, como a las mujeres y muchachas menores una protección efectiva contra el tráfico criminal conocido bajo el nombre de "Trata de Blancas   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas   | 1949 |
| Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer   | Primer instrumento de derecho internacional para igualar la condición del hombre y la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, de acuerdo con la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos.                      | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas en la resolución 640.                   | 1954 |
| Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena y Protocolo Final               | En este se considera que la prostitución y el mal que la acompaña, la trata de personas para fines de prostitución, son incompatibles con la dignidad y el valor de la persona humana y ponen en peligro el bienestar del individuo, de la familia y de la comunidad. | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas.  | 1956 |
| Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada   | En el mismo se conviene en que ni la celebración ni la disolución del matrimonio entre nacionales y extranjeros, ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio, podrán afectar automáticamente a la nacionalidad de la mujer.                         | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas   | 1957 |
| Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura                        | Afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación, y asegura el respeto universal de los derechos humanos y una igualdad de posibilidades de educación  | Internacional, jurídica, vinculante. | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. | 1960 |
| Convención sobre el Consentimiento para el Matrimonio, la Edad Mínima para Contraer Matrimonio y el Registro de los Matrimonios | Se hace visible para las mujeres principalmente, y para cualquier persona la capacidad del ejercicio de los derechos humanos y prohíbe tajantemente el matrimonio infantil  | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 1763                         | 1962 |
| Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos   | El Pacto enmarca el derecho de todos los pueblos (no de los individuos) a la libre determinación y la igualdad de género, como obligaciones de este   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 2200                         | 1966 |

|   |   |                                      |   |           |
|---|---|--------------------------------------|---|-----------|
| Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer                         | Declaración dedicada a los derechos de las mujeres. Se establece qué acciones deben tomarse para acabar con la discriminación a la mujer y para establecer la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Precursora de la Conferencia en México y de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer  | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de Naciones Unidas   | 1967      |
| Declaración de Teherán  | La Proclamación considera que el hecho de que la mujer no goce de los mismos derechos que el hombre es contrario a la Carta de las Naciones Unidas y a la Declaración Universal de Derechos Humanos, se reconoce implícitamente a la mujer el derecho de interrumpir un posible embarazo y sobre la que se fundan las políticas nacionales de planificación familiar  | Internacional. Jurídica. Vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 2081   | 1968      |
| Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer   | El 18 de diciembre de 1972, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) nombró a 1975 Año Internacional de la Mujer y coincidiendo con ello se realizó en la Ciudad de México la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, del 19 de junio al 2 de julio.  | Internacional, vinculante.           | Evento impulsado por la ONU, con asistencia de 133 países (113 fueron representantes mujeres) y con asistencia de ONG's | 1975      |
| Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975/1985)                                      | Se marcan las directrices a los gobiernos ya toda la comunidad internacional para los diez años siguientes. Se establecieron una serie de metas para garantizar a las mujeres el acceso en igualdad con los hombres a la educación, el trabajo, la participación política, la salud, la vivienda, la planificación familiar y la alimentación. Fue un verdadero punto de inflexión.   | Internacional, jurídica, vinculante. | Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975/1985)  | 1975-1985 |
| Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) | Es la piedra angular de las políticas de igualdad de género y del trabajo de. ONU Mujeres. Provee un marco obligatorio de cumplimiento para los países que la han ratificado para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas y estipula que los Estados Parte deben incorporar la perspectiva de género en todas sus instituciones, políticas y acciones con el fin de garantizar la igualdad de trato, es decir, que no exista discriminación directa ni indirecta de la mujer, así como mejorar la situación de facto de la mujer, promoviendo la igualdad sustantiva o la igualdad de resultados. | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas   | 1979      |

|   |  |                                      |   |      |
|---|--|--------------------------------------|---|------|
| Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer Copenhague, Dinamarca.                               | Segunda Conferencia de la Mujer en Copenhague. Se cuestionan las visiones masculinistas en el desarrollo, que invisibilizan tanto los aportes de la mujer como las situaciones en que ésta se encuentra. A partir de esta conferencia se toma conciencia de la necesidad de remontar los supuestos fundamentales del desarrollo para integrar a las mujeres.   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas                       | 1980 |
| Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer         | En esta conferencia realizada en Nairobi, se aprobó un mandato consistente en establecer medidas concretas para superar los obstáculos al logro de los objetivos del Decenio 75/85. Los gobiernos adoptaron las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, que esbozaban las medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas                       | 1985 |
| Conferencia Mundial de Derechos Humanos.  | La conferencia adoptó nuevas medidas para promocionar y proteger los derechos de las mujeres, esto por el respaldo de la creación de un nuevo mecanismo, un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer, nombrado posteriormente en 1994. Ahí mismo se proclama la Declaración Universal para la Eliminación de la Violencia para la Mujer, que fortalece la Convención para la Eliminación de la Violencia en contra de las Mujeres. En esa conferencia se proclamó inequívocamente los derechos de la mujer y subrayó la necesidad de combatir la impunidad, inclusive mediante la creación de una corte penal internacional permanente.<br>La promoción y protección de los derechos se confirmó como un elemento central de la identidad y el propósito de las Naciones Unidas, lo que llevó a adoptar la crucial decisión de establecer el cargo de Alto Comisionado para los Derechos Humanos. | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas                       | 1993 |
| Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará. | Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad. Establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia; destaca a la violencia como   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos | 1994 |

|   |   |                                      |   |      |
|---|---|--------------------------------------|---|------|
|   | una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y define lo que es la violencia contra las mujeres.   |                                      |   |      |
| Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social                        | Fue la primera vez que los gobiernos se reunieron a ese alto nivel político, para discutir asuntos de desarrollo social. Crear un entorno económico, político, social, cultural y jurídico, que permita lograr el desarrollo social fueron los elementos cruciales; sin dejar de lado los temas centrales como pobreza, empleo e integración social donde las mujeres son un punto medular debido a la afectación mayor que tienen con respecto a esas temáticas centrales y poder lograr la igualdad entre mujeres y hombres. Se reconoce que para lograr la igualdad de oportunidades, hacen falta medidas explícitas para promover la participación plena y efectiva en el mercado, por parte de la población que vive en pobreza y grupos menos favorecidos, en particular las mujeres.   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas | 1994 |
| Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing 1995       | Conferencia celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. Fue la más importante de las cuatro conferencias sobre la mujer celebradas entre 1975 y 1995, porque se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas anteriormente y consolidó cinco decenios de avances jurídicos dirigidos a garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica. Se instituye la equidad de género como un enfoque de todas las políticas de desarrollo y <b>la transversalidad de la perspectiva de género</b> <sup>49</sup> como un eje orientador para la transformación de las estructuras sexistas y discriminatorias y para alcanzar un desarrollo humano con equidad. | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas | 1995 |
| Beijing + 5<br>New York 2000<br>23° período extraordinario de | Cinco años después de la Cuarta Conferencia en Beijing, la Asamblea General de la ONU celebró su 23° período extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una  | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas | 2000 |

<sup>49</sup> Realce nuestro por la importancia del término en este trabajo de investigación.

|                                       |  |                                      |   |      |
|---------------------------------------|--|--------------------------------------|---|------|
| sesiones de la Asamblea General.      | evaluación quinquenales de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. A la evaluación, se dio el nombre de "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI". A pesar de los grandes avances, las respuestas de los Estados Miembros indicaron que era necesario trabajar mucho más con respecto a la aplicación de la Plataforma de Acción. Dos áreas principales, la violencia y la pobreza, siguieron siendo los principales obstáculos para la igualdad de género en todo el mundo.  |                                      |   |      |
| La Declaración del Milenio en 2000    | En esta Cumbre del Milenio se identifican los valores y principios fundamentales que son esenciales en las relaciones internacionales. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio establecen metas para que se cumplan estos valores a nivel mundial para el año 2015 y sirven como base en las labores de la ONU durante este período y los que tañen a las mujeres son:<br>Objetivo 3: Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer y el Objetivo 5: Mejorar la salud materna   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas | 2000 |
| Protocolo contra la trata de personas | El Protocolo de la Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños (también conocido como el Protocolo contra la trata de personas) es un protocolo de la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. Es uno de los tres Protocolos de Palermo, los otros son protocolo contra el Contrabando de Migrantes por Tierra, Mar y Aire y protocolo contra la fabricación y el tráfico ilícito de armas de fuego, adoptados por las Naciones Unidas en Palermo, Italia en 2000. El Protocolo de trata de personas entró en vigor el 25 de diciembre de 2003 | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas | 2003 |
| Beijíng +10                           | En el marco del 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se llevó a cabo un examen y una evaluación decenales de la Plataforma de Acción de Beijing. Se reconoce el avance en la reelaboración de leyes, que protegen a las mujeres de la discriminación, el abuso y la violencia. Se acentúa que debe hacerse mucho más en materia de: alivio de la pobreza, mejorar la salud, crear oportunidades de progreso económico y político, y reducir violaciones a los derechos humanos de las mujeres De   | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas | 2005 |



|  |   |                                      |  |      |
|--|---|--------------------------------------|--|------|
|  | <p>manera general, ya se sabe que no se ha hecho todo lo prometido en Beijing, pero que en algunos aspectos se ha avanzado, por ejemplo, en cuestión de materia legislativa que protege a las mujeres contra la discriminación, los abusos y la violencia, pero para muchas activistas no todo puede quedar en el plano de la legislación. Se coincide en la importancia del reconocimiento de la dignidad de la mujer y de su aporte a la sociedad, el derecho de las mujeres a acceder a la educación, a la salud y a un empleo con una remuneración digna.</p>   |                                      |  |      |
| Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina | <p>Celebrada en Quito. Se adoptan 26 acuerdos en distintos ámbitos del desarrollo de las mujeres: combate a la violencia y la discriminación contra las mujeres, eliminación de estereotipos sexistas; promoción de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres y de sistemas públicos integrales de seguridad social, capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres. Constituye el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región.</p>   | Internacional, jurídica, vinculante. | Comisión Económica para América Latina y el Caribe | 2007 |
| Beijing +15<br>54º periodo de sesiones de la Comisión        | <p>El examen al cabo de quince años de la Plataforma de Acción de Beijing se realizó en New York por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Los Estados Miembros aprobaron una declaración en la que se acogía con beneplácito los progresos realizados con el fin de lograr la igualdad de género, y se comprometían a adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación integral y acelerada de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.</p>  | Internacional, jurídica, vinculante. | Asamblea General de las Naciones Unidas            | 2010 |
| Beijing +20<br>59º periodo de sesiones de la Comisión        | <p>La revisión y evaluación tras 20 años de la Plataforma de Acción de Beijing tuvo lugar en New York por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. La sesión abordó además las oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015. Los Estados miembros adoptaron una declaración política que resaltó los progresos obtenidos hacia el logro de la igualdad de género, proporcionó una base sólida para la implementación plena, efectiva y acelerada de los compromisos adquiridos en Beijing y también defendió el papel clave de la igualdad</p> | Internacional, jurídica, vinculante  | Asamblea general de las Naciones Unidas.           | 2015 |

|  |   |   |  |      |
|--|---|---|--|------|
|  | de género y el empoderamiento de las mujeres en la agenda de desarrollo post-2015.  |   |  |      |
| Beijín +25   | Si bien el 2020 debía marcar el vigésimo quinto aniversario desde la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la pandemia de la COVID-19 interrumpió muchas de las convocatorias globales que se habían planificado.   |   |  | 2020 |
| CSW65<br>Celebrando Beijing<br>+25   | <p>En 2021 el tema: "La participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas".</p> <p>Durante el encuentro presentaron algunos de los avances en materia de igualdad de género en la vida pública y la adopción de decisiones. Asimismo, expertas advirtieron que las mujeres representan tan sólo un 13% de las personas implicadas en las negociaciones gubernamentales, un 6% de las implicadas en la mediación y un 6% de las personas signatarias en procesos de paz formales. Otro de los temas principales fue el impacto de la pandemia de COVID-19, ya que ha afectado a las mujeres de manera desproporcionada, "desde la pérdida de puestos de trabajo hasta el aumento de la violencia contra la mujer y del trabajo de cuidados no remunerado".</p> <p>Advirtieron también que, a pesar de que las mujeres se encuentran en la primera línea de respuesta a la COVID-19 como profesionales sanitarias, innovadoras y líderes, sus contribuciones siguen siendo menos visibles y menos valoradas.</p> | Internacional,<br>jurídica,<br>vinculante | Asamblea<br>General de la<br>Naciones<br>Unidas (Reunión<br>virtual)               | 2021 |
| 66º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW66) | <p>La conferencia se centró en el tema prioritario "Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en el contexto de las políticas y los programas de cambio climático, medio ambiente y reducción del riesgo de desastres", por primera vez en la historia de la CSW.</p> <p>De igual manera se ratifica la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, con el enfoque integral para la consecución de la igualdad de género mediante la creación de un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) independiente, el ODS 5, y la integración de la igualdad de género como una meta transversal a todos los ODS. Estas metas coinciden</p>  | Internacional,<br>jurídica,<br>vinculante | Asamblea<br>General de la<br>Naciones<br>Unidas (Reunión<br>mayormente<br>virtual) | 2022 |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  | <p>en gran medida con las áreas críticas de preocupación de la BPfA. (Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing –BpfA-, sus siglas en inglés)</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

Fuente: Elaboración propia con base en diferentes páginas del UNWOMEN.ORG

Como se ha podido observar en la tabla anterior, han pasado más de tres siglos de lucha y trabajo (aunque en la historia no escrita o escrita y no reconocida, se tengan muchas más centurias en la misma) de mujeres y hombres por integrar una agenda política y legal de responsabilidades y obligaciones necesarias para que el Estado, no solo deje en retórica los mecanismos creados, sino que se comprometan en cumplir con todos y cada uno de ellos, para lograr eliminar la violencia y la subordinación contra las mujeres, acotar la desigualdad las brechas de género y llegar a materializar que los estándares de libertad e igualdad signifiquen lo mismo para mujeres y para hombres.

También es indispensable considerar que la obligación de transversalizar la PEG tiene 38 años, ya que inicia desde la Conferencia en Beijing, y es un tema que solo sigue quedando plasmado de forma denominativa en documentos, sin que se vea materializada esa igualdad sustantiva a la que se aspira para hombres y mujeres que comparten su diario vivir en la escena privada y pública, siendo este último ámbito de mayor transcendencia la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género ya que, es dentro de las institucionales donde se deben poner en marcha, potenciar, desarrollar y evaluar mecanismos que aseguren la inserción de la perspectiva de género en todas las etapas de la política pública y la cultura institucional, así como de los programas, proyectos y servicios que impulsan el Gobierno y sus instituciones.

En el apartado siguiente, hablaremos del estado de derecho que impera en México, con relación a la transversalización de la perspectiva de género. El estado de derecho nos destaca Norberto Bobbio<sup>50</sup>, es:

El principio de gobernanza por el que todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, están sometidas a leyes que se promulgan públicamente y se hacen cumplir por igual y se aplican con independencia,

<sup>50</sup> Sistema de Innovación Legislativa de Gobernación. <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=97>

además de ser compatibles con las normas y los principios internacionales de derechos humanos. Las instituciones políticas regidas por dicho principio garantizan en su ejercicio la primacía e igualdad ante la ley, así como la separación de poderes, la participación social en la adopción de decisiones, la legalidad, no arbitrariedad y la transparencia procesal y legal. (SIL, s/f)

En México, el estado de derecho está consagrado en la Constitución en los art. 133 y 135 de la CPEUM, la cual establece, que las leyes dictadas por el Congreso Federal dictadas y todos los tratados internacionales, que celebre el Presidente. República, con la ratificación del Senado, serán ley suprema de todo el país. Por eso es tan importante una legislación adecuada en México que, transversalice la perspectiva de género como lo dicta el tratado internacional de la IV Conferencia de la Mujer de Beijing.

## **2.2. Normatividad jurídica nacional en materia de perspectiva de género**

En México, las mujeres han sido históricamente marginadas y discriminadas en varios ámbitos de la vida, lo que ha generado la necesidad de contar con normativas que protejan sus derechos humanos y promuevan la igualdad de género. Las mujeres han estado presentes en todos y cada uno de los cambios que ha sufrido México en cuanto a su forma de gobierno y a las luchas por la Independencia y la Revolución que han permitido el reconocimiento a su democracia como sociedad. A las mujeres mexicanas se les **reconoce**<sup>51</sup> su ciudadanía hasta las elecciones federales de 1955, que es cuando acudieron por primera vez a las urnas a emitir su voto<sup>52</sup>, y es lamentable que, las mujeres mexicanas no puedan contabilizar ni cien años de ser ciudadanas reconocidas legalmente en su país. Aunado a lo anterior, tuvieron que pasar casi 20 años para el establecimiento de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres en nuestra Constitución.

El 14 de noviembre de 1974 la Cámara de Diputados aprobó la reforma al Artículo 4º constitucional que establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley, con lo

---

<sup>51</sup> Negritas nuestras para el apoyo de la idea en contexto general del párrafo.

<sup>52</sup> Conmemoramos 64 años del voto de la mujer en México. Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. <https://www.gob.mx/inafed/articulos/64-aniversario-del-voto-de-la-mujer-en-una-eleccion-federal-en-mexico#:~:text=En%20las%20elecciones%20del%203,federales%20de%20la%20XLIII%20Legislatura>

cual la mujer adquirió legalmente la igualdad de derechos y obligaciones frente al hombre. El 27 de diciembre de ese mismo año se expidieron dos decretos relativos a la igualdad jurídica de la mujer y fue hasta el 31 de diciembre de ese año cuando entró en vigor el decreto expedido por el entonces Presidente de la República Luis Echeverría Álvarez en donde se establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>53</sup> (CPEUM) es la ley suprema, el documento fundamental que establece las bases de la organización y funcionamiento del Estado mexicano, y que reconoce los derechos humanos de todas las personas, sin distinción de género. En este sentido hablaremos de los artículos que nos atañen con respecto a la búsqueda de la igualdad sustantiva para las mujeres mexicanas. El artículo primero de la Constitución establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma, así como en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, y que las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de manera irrestricta y sin discriminación alguna.

Podemos resumir que este artículo primero nos indica que queda prohibida la discriminación a cualquier persona ya sea por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, estado civil o cualquier otra que atente contra su dignidad; de igual manera todas las personas sin importar su nacionalidad están protegidas por la Constitución cuando se encuentren en tierra mexicana, y no podrán restringirse ni suspenderse esos derechos sino por los aspectos que la misma Constitución señale, además, los tratados internacionales se encuentran al mismo nivel de la Constitución y las leyes que de ella emanan y queda prohibida la esclavitud en el territorio mexicano.

Pero sobre todo las autoridades se encuentran obligadas, dentro de sus respectivos ámbitos, a realizar las atribuciones que la ley establece, entendiendo a

---

<sup>53</sup> CPEUM, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.

ésta en el sentido más amplio (Constitución, tratados internacionales, leyes federales, reglamentos, etcétera) y atendiendo en todo momento a la protección más amplia y efectiva a tus derechos. Aquí se encuentra plasmada la obligación que tiene el Estado mexicano en transversalizar la PEG como una estrategia eficaz para promover la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas públicas plasmada en la IV Conferencia en Beijing, lo que contribuye a eliminar la desigualdad de género, corregir los procedimientos y métodos de trabajo y promover tendencias de cambio social.

En el artículo cuarto de la CPEUM, como ya vimos, nos habla de la igualdad jurídica de hombres y mujeres que resulta del reconocimiento de la igualdad inherente entre personas como seres humanos que comparten la misma naturaleza y, por lo tanto, comparten la misma dignidad, así como los derechos que son inherentes a todo ser humano por el mero hecho de serlo. Este artículo complementa el derecho a la igualdad protegido por el artículo primero, que afirma el principio de que las diferencias entre los seres humanos no pueden justificar una conducta discriminatoria contra ninguna persona.

El derecho al trabajo y al salario igual se encuentra plasmado en el artículo 123 constitucional, este artículo nos estipula que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, y de igual manera, para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. La base de las disparidades de género en la compensación económica ha existido desde que las mujeres ingresaron al mercado laboral, ya que a los hombres se les paga más por realizar las mismas tareas que a las mujeres, aunque ambas personas realizaran el mismo esfuerzo. A pesar de que la brecha salarial se ha reducido en los últimos años, falta mucho para que no exista más. El logro de la igualdad de género en el acceso a las oportunidades laborales requiere comprender, reconocer y superar las barreras que enfrentan las mujeres, y esto con la ayuda de políticas públicas que transversalicen la PEG y promuevan la igualdad en el ejercicio de los derechos y el acceso a las oportunidades.

La Constitución, como ya mencionamos, es la carta magna y norma fundamental, establecida para regir jurídicamente al país, la misma que ordena al Gobierno de

México que garantice la estabilidad de las finanzas públicas y los sistemas financieros; planificación, implementación, coordinación y dirección de la economía; regulación y promoción de la actividad económica, de igual manera, organizar un sistema de planificación democrática para el desarrollo nacional que brinde solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad para el desarrollo nacional, independencia económica y democratización de la política, la sociedad y la cultura del país (PND, 2019-2024).

La planeación nacional, marco de las acciones gubernamentales, y es reglamentada por la Ley de Planeación; debido a esa ordenanza es que se deriva el Plan Nacional de Desarrollo (PND), que es la directriz de “los programas (institucionales, sectoriales, especiales y regionales), y que orienta la coordinación de las tareas del Poder Ejecutivo con las de los Poderes Legislativo y Judicial, y los órdenes de gobierno estatal y municipal” (SE, 2010). En el PND se establecen los ejes de política pública que determinan los objetivos nacionales, enuncia los problemas nacionales, enumera las soluciones, las metas y las estrategias que rigen la acción del gobierno en una proyección sexenal.

Para este trabajo de investigación se tomaron en cuenta los PND de dos periodos, el que abarca del 2013 al 2018 y el que rige actualmente 2019 al 2024 debido a la temporalidad de esta tesis que abarca del 2015 a la actualidad. Estos planes se toman en cuenta debido a que el PND:

funciona como un documento de trabajo que rige la programación y presupuestación de toda la Administración Pública Federal; ha sido concebido como un canal de comunicación del Gobierno de la República, que transmite a toda la ciudadanía de una manera clara, concisa y medible la visión y estrategia de gobierno. De acuerdo con la Ley de Planeación, todos los Programas Sectoriales, Especiales, Institucionales y Regionales que definen las acciones del gobierno, deberán elaborarse en congruencia con el Plan. (CEPAL, s/f)

Exploramos el PND 2013-2018 con lo que respecta a la política pública aplicada con PEG; en el documento redactado bajo la dirección del Lic. Enrique Peña Nieto, entonces Presidente constitucional de México, se establecieron Metas donde el crecimiento y el desarrollo de todas y cada una de las personas que habitan el país

contribuyen a lograr que México alcance su máximo potencial. (PND,2013-2018). Las Metas Nacionales en ese plan fueron:

un México en Paz, un México Incluyente, un México con Educación de Calidad, un México Próspero y un México con Responsabilidad Global. Asimismo, se presentan Estrategias Transversales para Democratizar la Productividad, para alcanzar un Gobierno Cercano y Moderno, y para tener una Perspectiva de Género en todos los programas de la Administración Pública Federal. (PND, 2013-2018)

En la Meta denominada “Un México en paz” encontramos que se habla de la erradicación de la violencia de género entre otros tópicos para consolidar de una democracia plena que signifique libertad e igualdad para todos, con plena garantía y seguridad jurídica para el ejercicio pleno de los derechos humanos, y con igualdad sustantiva independientemente de la condición de género, orientación sexual, raza, etnia, capacidades, creencias o situación social (PND, 2013-2018). De igual modo, de las Estrategias Transversales para el desarrollo nacional estableció tres Estrategias Transversales en este Plan, la que nos atañe es la tercera de nombre: Perspectiva de Género en todas las acciones de la presente Administración, la misma que se determina de la siguiente manera:

La presente Administración considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género<sup>54</sup> en todos los ámbitos. Éste es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial. Es decir, que contempla la necesidad de realizar acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres y evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación. (PND, 2013-2018)

El objetivo es fomentar un proceso de cambio profundo que comience al interior de las instituciones de gobierno. Lo anterior con el objeto de evitar que en las dependencias de la Administración Pública Federal se reproduzcan los roles y estereotipos de género que inciden en la desigualdad, la exclusión y discriminación, mismos que repercuten negativamente en el éxito de las políticas públicas. De esta manera, el Estado Mexicano hará tangibles los compromisos asumidos al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), así como lo establecido en los artículos 2, 9 y 14 de la Ley de

---

<sup>54</sup> Brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. “brecha salarial de género”. Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como los cuatro pilares que el Foro Económico Mundial utiliza para calcular su Índice de Brecha de Género, a saber: participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político. (UNOWOMEN, 2021)



Planeación referentes a la incorporación de la perspectiva de género en la planeación nacional.

Por tanto, el Plan Nacional de Desarrollo instruye a todas las dependencias de la Administración a alinear todos los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales en torno a conceptos tales como Democratizar la Productividad, un Gobierno Cercano y Moderno, así como Perspectiva de Género. (PND, 2013-2018)

En la Meta designada “México Incluyente” indica como principal objetivo “avances que se traduzcan en mayor igualdad de oportunidades para todos serán los mismos que logren transformar a México” (PND, 2013-2018). Nos habla cómo el Estado debe garantizar el ejercicio de los derechos sociales y acotar las brechas de desigualdad social que aún dividen a su población. en su apartado de “Desigualdad y discriminación” se refiere a la discriminación que las mujeres sufren de manera cotidiana, junto a quienes hablan alguna lengua indígena, los que viven con alguna discapacidad, al igual que niñas y niños y personas de edad avanzada. En ese apartado se destaca que “la discriminación, intolerancia y exclusión social que enfrentan estos sectores de la población mexicana constituyen uno de los mayores desafíos” (PND, 2013-2018). Y recalca:

Este Plan tiene como uno de sus ejes transversales la igualdad sustantiva de género, porque sin la participación plena de las mujeres, quienes representan la mitad de la población, en todos los ámbitos de la vida nacional, México será una democracia incompleta y enfrentará fuertes barreras en su desarrollo económico, político y social. Los retos en esta materia son aún muchos y muy complejos. (PND, 2013-2018)

En términos de igualdad de género, menciona el PND, dentro de su Meta “Un México Incluyente” programó reducir la brecha entre mujeres y hombres en materia de acceso y permanencia laboral, similarmente:

desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social además de su bienestar y autonomía económica. En este sentido, una demanda recurrente en el proceso de consultas del Plan Nacional de Desarrollo fue el impulsar políticas tendientes a incrementar la colaboración de los hombres en el cuidado de su descendencia y de las personas adultas mayores. (PND, 2013-2018)

La inequidad de género existente en el ámbito educativo es una tarea para la Meta, “Un México con Educación de Calidad, donde niñas y niños cuenten con un piso parejo para su educación y que esta sea de calidad. En la Meta “Un México Próspero” se propuso que la Banca de Desarrollo debía incentivar la integración de las mujeres al

sistema financiero; y, por último, en la Meta “Un México con Responsabilidad Global” el tema migratorio debe ser visto con perspectiva de género para la protección de los derechos humanos de las mujeres migrantes y además de prevenir la violencia, la trata y el secuestro en esa migración que realizan. Otro elemento a considerar es que:

En términos de perspectiva de género, México debe destacar en su promoción de los derechos de las mujeres en los distintos foros internacionales en los que participa. También se procurará la adecuada implementación en el país de los acuerdos comprometidos a nivel mundial. En este sentido, es fundamental contribuir al cumplimiento de las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). (PND, 2013-2018)

En este PND se puede observar que se ponderó la PEG como un eje transversal para que esté presente en todos los programas de la Administración Pública Federal, debiendo así cumplir con la ratificación que México hizo a la IV Conferencia para la Mujer en Beijing donde la búsqueda de la igualdad de género se pondera con la herramienta conceptual *mainstreaming* de género.

Ahora indagaremos lo que el plan de desarrollo actual nos comenta al respecto de la transversalidad de la PEG. En el PND 2019-2024 que nos rige actualmente contiene doce principios rectores: 1) Honradez y honestidad; 2) No al gobierno rico con pueblo pobre; 3) Al margen de la ley, nada; por encima de la ley, nadie; 4) Economía para el bienestar; 5) El mercado no sustituye al Estado; 6) Por el bien de todos, primero los pobres; 7) No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera; 8) No puede haber paz sin justicia; 9) El respeto al derecho ajeno es la paz; 10) No más migración por hambre o por violencia; 11) Democracia significa el poder del pueblo y 12) Ética, libertad confianza. Se estructura en tres Ejes Generales, a partir de los cuales se agrupan distintas prioridades y programas, estos Ejes son: I. Justicia y Estado de Derecho; II. Bienestar; III. Desarrollo económico. Y de tres ejes transversales a) “Igualdad de género, no discriminación e inclusión” b) “Combate a la corrupción y mejora de la gestión pública” c) “Territorio y desarrollo sostenible”.

En la presentación del PND arriba referido, se menciona que la desigualdad en el país es entendida “no sólo como una diferenciación creciente entre segmentos de la

población sino también entre regiones del país y entre el campo y la ciudad” (PND, 2019-2024). En lo que respecta a la aplicación de políticas públicas por parte del Estado Mexicano para que la perspectiva de género sea un eje transversal en las mismas, y así contrarrestar la desigualdad que es persistente para las mujeres mexicanas se cuenta con lo siguiente. En el Principio N° 7 nombrado como “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera” indica que se fomentará la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el rechazo de toda forma de discriminación por características entre otras de identidad de género, orientación y preferencia sexual.

Los ejes transversales son el resultado de problemas relevantes que ha identificado en gobierno mexicano y que se convierte en política pública a atender. En esos problemas se identificaron la desigualdad de género, la discriminación y la exclusión de grupos de la población por motivos de sexo, género, origen étnico, edad, discapacidad y condición social o económica. En su carácter de transversal, los problemas abordados en estos ejes no se limitan a un tema en particular, por lo que el reconocimiento de las brechas de desigualdad y discriminación estarán presentes en todos los elementos que conforman la planeación nacional del Gobierno de México. Por tanto, se estableció el Eje transversal 1 “Igualdad de género, no discriminación e inclusión”, mismo que indica que, para la eliminación o reducción de la desigualdad de género, la discriminación y la exclusión se requiere:

de un proceso articulado en la planeación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas, programas y acciones en todos los sectores, ámbitos y territorios, con perspectiva de género, no discriminación, de ciclo de vida, de interculturalidad y de desarrollo territorial. Todo lo anterior, sin dejar a nadie atrás. (PDN 2019-2024)

El nuevo enfoque de política pública de esta administración se basa en cinco criterios para el cumplimiento de los ejes transversales que son:

1. La universalidad de los derechos humanos implica que la política pública deberá garantizar que no se discrimine por motivos de índole socioeconómica, de género, origen étnico, orientación sexual, nacionalidad, condición de discapacidad o ciclo de vida.
2. Deberán existir medidas especiales para lograr la igualdad sustantiva, ya sea de nivelación, de inclusión o acciones afirmativas, tendientes a transformar las

desigualdades relacionadas con injusticias de índole socioeconómica, de género, origen étnico, orientación sexual, condición de discapacidad o etapa de ciclo de vida.

3. En los casos correspondientes, las políticas públicas deberán garantizar la protección especial a los grupos que han sido históricamente marginados.

4. Las políticas públicas siempre deberán reconocer en su diseño e implementación las desigualdades y la discriminación estructural que vive la población a la que busca atenderse con las mismas, incluyendo la pertinencia cultural de las soluciones que plantee. 5. Las políticas públicas deberán considerar las brechas de desigualdad de las mujeres, comunidades indígenas y de otros grupos históricamente discriminados con el resto de la población, así como regiones marginadas, por lo que se deberá generar información diferenciada para evaluar los avances al respecto. (PND, 2019-2024)

Dentro de este PDN se predica el respeto a los derechos humanos de todas las personas dentro del territorio mexicano, se hace hincapié que la violación a estos derechos es inaceptable, el eje general de “Justicia y Estado de Derecho” tiene como principal directriz: <Garantizar la construcción de la paz, el pleno ejercicio de los derechos humanos, la gobernabilidad democrática y el fortalecimiento de las instituciones del Estado mexicano>. Y uno de sus objetivos para lograr el cumplimiento, el 1.2 indica “Fortalecer la cultura democrática, abrir el gobierno a la participación social y escuchar de manera permanente a la sociedad, dando especial atención a las mujeres y los grupos históricamente discriminados y marginados” manifiesta:

Desde el Consenso de Quito 2007, se reconoce que la paridad de género<sup>55</sup> promueve la democracia y es una estrategia para erradicar las exclusiones estructurales en todos los ámbitos, no solo el político, sino también en el familiar, social y económico. Por ello, el concepto de democracia paritaria exige que para que la democracia sea tal, la participación sea paritaria. Además, el Gobierno de México llevará a cabo acciones encaminadas a fortalecer, desarrollar y difundir la cultura políticodemocrática, la educación cívica y la construcción de ciudadanía desde la perspectiva de género y en el marco de respeto a los derechos humanos. (PND, 2019-2024)

Y para poder lograr ese objetivo, una de sus estrategias es:

1.2.2 Impulsar la construcción de ciudadanía, desde la perspectiva de género y de derechos humanos, como fundamento para el ejercicio y exigencia de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones, así como para fomentar la participación de la ciudadanía a la gobernabilidad democrática. (PND, 2019-2024)

---

<sup>55</sup> Nos indican Cárdenas y López (2021) que la paridad “se refiere a una participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder, y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social), y se considera actualmente un indicador para medir la calidad democrática de los países”. (p.19)

De manera homologa, el objetivo 1.3 tiene por Meta “Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, individuales y colectivos”. Ya que se conoce que en México “la discriminación en sigue constituyendo una importante barrera para el goce de los derechos humanos para todas las personas”, principalmente la población que fue víctima de ello fue por razón de género, identidad y orientación o preferencia sexual, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, entre otros motivos. Así que “la promoción, el respeto, la protección y la garantía del goce de los derechos humanos constituyen, en estricto sentido, el núcleo fundamental de los compromisos que el Estado se obliga a garantizar en el pacto social que establece con la sociedad”. (PND, 2019-2024)

Y el objetivo 1.4 “Construir la paz y la seguridad con respeto a los derechos humanos” en él se explica que México es un país enmarcado en una crisis de violencia e inseguridad que ha impactado gravemente la vida de la población, por lo cual,

Para atender la situación de seguridad del país, el Gobierno de México se compromete a impulsar una estrategia integral y coordinada a nivel territorial entre las distintas instancias, con perspectiva de género y de no discriminación, que atienda las causas estructurales de la inseguridad en sus distintas manifestaciones. (PND, 2019-2024)

La estrategia para el cumplimiento de ese objetivo es “1.4.3 Asegurar la capacitación entre los miembros de las fuerzas de seguridad en materia de derechos humanos y perspectiva de género, y su actuación en apego a éstos” (PND, 2019-2024)

En el objetivo 1.8 “Mejorar la capacidad de prevenir y combatir de manera efectiva la corrupción y la impunidad”. Destaca que se:

llevarán a cabo medidas para garantizar la honestidad, la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos, así como para fomentar la profesionalización de los servidores públicos con perspectiva de género, enfocar sus funciones al cumplimiento de metas y objetivos. (PND, 2019-2014)

La estrategia para poder traducir en realidad ese objetivo será, “1.8.8 Fortalecer la profesionalización de los servidores públicos, así como su sensibilización y capacitación sobre el marco de derechos humanos y las perspectivas de género, interculturalidad y no discriminación” (PND, 2019-2024).

En lo que respecta al eje general de “Bienestar” que tiene como objetivo: “Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, con énfasis en la reducción de brechas de desigualdad y condiciones de vulnerabilidad y discriminación en poblaciones y territorios” (PND, 2019-2024). El Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) en 2016 indicó que:

cuatro de cada diez mexicanas y mexicanos se encontraba en situación de pobreza, es decir, su ingreso era insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias, tales como salud, educación, transporte, entre otras, así como contaban con al menos una carencia social (PND, 2019-2024).

En este eje general, “Bienestar”, se analizaron brechas de desigualdad que imperan a nivel individual, comunitario y regional, que se convierte en un imperativo político a evitar, y pone, por ejemplo: “Las mujeres tienen una remuneración por su trabajo de dos terceras partes en comparación con los hombres que tienen la misma escolaridad y experiencia que ellas” (PND, 2019-2024). Es por ello que se generarán políticas para reducir las brechas de desigualdad y habrán sido diseñadas desde enfoques de igualdad de género, la no discriminación y la inclusión, donde se respeten las diferencias de género, regionales, culturales, religiosas entre otras.

El objetivo 2.1 “Brindar atención prioritaria a grupos históricamente discriminados mediante acciones que permitan reducir las brechas de desigualdad sociales y territoriales”. En este objetivo, se menciona, los derechos sociales, “son un subconjunto de los derechos humanos, están relacionados con la salud, alimentación, trabajo, vivienda, seguridad social, agua, educación, cultura, medio ambiente sano y esparcimiento” (PND, 2019-2024) Se indica que se han puesto en marcha múltiples programas sociales para reducir las brechas de desigualdad social, pero:

la política social no ha incorporado de manera integral los enfoques de género, de ciclo de vida e interculturalidad, ni ha reconocido acertadamente la diversidad de condiciones de rezago a la que se enfrentan las personas y los territorios. Por ejemplo, las mujeres que constituyen más de la mitad de la población, no tienen acceso en condiciones de igualdad al trabajo remunerado y con protección social en gran medida debido a que en ellas sigue recayendo la mayor responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados de la población en situación de dependencia.

Por ello como estrategia para el cumplimiento del objetivo se debe: “2.1.2 priorizar las políticas y programas de bienestar que tengan como objetivo salvaguardar los derechos de niñas, niños, jóvenes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad, pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas”.

El siguiente objetivo, el “2.2 Garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en todos los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional y para todas las personas”. En este se considera necesario:

elevar el nivel educativo de la población para reducir las desigualdades e incrementar la productividad y competitividad del país... Si bien se ha alcanzado la paridad de género en el acceso a la educación superior, la expansión se ha realizado de manera desigual en las entidades federativas y entre grupos de la población. (PND 2019-2024)

Para alcanzar este objetivo entre otras estrategias se propone:

Asegurar el acceso y permanencia en la educación, ofreciendo oportunidades educativas que tengan como eje principal el interés superior de las niñas, niños, adolescentes, priorizando a las mujeres, los pueblos indígenas y a los grupos históricamente discriminados. (PND 2019-2024)

En el caso del objetivo 2.11 “Promover y garantizar el acceso a un trabajo digno, con seguridad social y sin ningún tipo de discriminación, a través de la capacitación en el trabajo, el diálogo social, la política de recuperación de salarios y el cumplimiento de la normatividad laboral, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad”. Se señala que en México:

Del total de hombres, 77% está ocupado o buscando un empleo; mientras que del total de mujeres únicamente 44% se encuentra en esta situación... De acuerdo con la [Organización Internacional del Trabajo] (OIT), el índice de participación de la mujer en la fuerza de trabajo es solamente de 44%, mientras que la del hombre asciende a 78%. Adicionalmente, en la actualidad, los hombres ganan 34% más que las mujeres, aún con un empleo y educación similar (PND 2019-2024). [Al mismo tiempo,] la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que en el mercado laboral prevalece una brecha de género considerable, ya que las mujeres jóvenes tienen tres veces más probabilidades de no estudiar, no tener un trabajo remunerado y no recibir capacitación...Una barrera importante para que las mujeres ingresen al mercado laboral es el trabajo no remunerado de los hogares que ellas asumen en mayor medida. De acuerdo con el INEGI, ellas dedican 43 horas a la semana al trabajo de la casa y a cuidar a los integrantes de su hogar, mientras que los hombres le dedican solo 16 horas, es decir, por cada tres horas que le dedican ellas a ese trabajo, los hombres destinan solo una. (PND 2019-2024)

En vista de lo anterior, “el compromiso del Gobierno de México es garantizar el derecho al trabajo digno en sus diferentes dimensiones de disponibilidad, accesibilidad, calidad y efectividad” (PND, 2019-2024), por ello:

De manera integral, la estrategia en materia laboral del Gobierno de México gozará de un enfoque de perspectiva de género, inclusión y no discriminación, con énfasis en las mujeres, jóvenes, jornaleros agrícolas, población indígena, personas trabajadoras del hogar, personas con discapacidad y adultos mayores. (PND, 2019-2024)

La estrategia, entre otras es: “2.11.6 Promover y garantizar el empleo digno con enfoque de género, juventud, inclusión y no discriminación”.

En el objetivo 3.1 “Propiciar un desarrollo incluyente del sistema financiero priorizando la atención al rezago de la población no atendida y la asignación más eficiente de los recursos a las actividades con mayor beneficio económico, social y ambiental”. Se tiene el conocimiento que la:

exclusión del sistema financiero es particularmente acentuada para la población con menores ingresos y se presentan importantes disparidades de género y entre las regiones: la proporción de mujeres en México que no contó con ningún producto financiero en 2018 fue 35% y la proporción de hombres fue 28%; por otra parte, mientras que 40% de la población adulta en la región sureste no tuvo acceso a los servicios financieros, en la región noroeste esta proporción fue solo 18%...Existen también grandes brechas de género en materia pensionaria, ya que las desigualdades en el mercado de trabajo se trasladan a los sistemas de pensiones. Según la CONSAR, por cada 100 pesos de pensión que reciba un hombre al final de su vida laboral, una mujer recibiría 70 pesos. (PND, 2019-2024)

Para alcanzar el objetivo se proponen entre otras, las siguientes estrategias:

3.1.1 Profundizar la inclusión financiera de todas las personas, priorizando a los grupos históricamente discriminados o en territorios con alta marginación, y 3.1.5 Fortalecer el conocimiento en materia financiera de la población, particularmente mediante la educación financiera incluyente, con pertinencia cultural, sensible al género y al ciclo de vida. (PND, 2019-2024)

El PND 2019-2024 como ya pudimos ver, permite colocar a las personas que han quedado rezagadas en el goce de sus derechos y bienestar en el centro de las políticas públicas y acciones de este gobierno, este es el caso de las mujeres, como históricamente ha ocurrido y en el PND quedó afirmado. Este plan refiere que el Gobierno Mexicano se compromete a impulsar una estrategia integral, transversal y coordinada de políticas públicas a nivel territorial entre las distintas instancias, con



perspectiva de género y de no discriminación; son muchos los objetivos y las estrategias que se materializaron en el documento, pero muchas de ellas siguen pendientes en la realidad diaria de las mujeres mexicanas ya que los informes con respecto a la mejora para las mujeres mexicanas en cuanto a igualdad sustantiva, goce de derechos y la disminución en la violencia de género no son favorables<sup>56</sup>.

Por otra parte, la necesidad que se tenía en México ante tantas violaciones a derechos humanos es que se da la creación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) en 1990, a través de un decreto firmado por el entonces Presidente Carlos Salinas de Gortari, para promover y vigilar que las instituciones gubernamentales cumplieran con sus obligaciones de defender y respetar los derechos humanos<sup>57</sup>; esta Comisión fue pionera en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, en 1993 se creó la Coordinación del Programa sobre Asuntos de la Mujer que en 2006 se transformó en el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH), adscrito a la Primera Visitaduría, se encomendó posterior a la Cuarta Visitaduría General (CNDH, 2022). Coordinación del PAMIMH que se encontraba a cargo de la Cuarta Visitaduría, por acuerdo 002/2001 del 17 de agosto de 2001, el Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos determinó adscribirlo a la Segunda Visitaduría General, donde continúa al momento; sus antecedentes son:

El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que en un principio se llamó Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres, tiene su origen en la adición de la fracción XIV bis al artículo 6 de la Ley de la CNDH, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 2006. Dicha adición contempla la creación de una instancia especializada en esta Comisión Nacional que realice la observancia en el seguimiento, la evaluación y el monitoreo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El 2 de agosto de 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el 4 de agosto de 2006. La cual otorga la atribución a la CNDH de llevar a cabo la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en materia de igualdad

---

<sup>56</sup> Para mayor referencia en el desglose de Actividades 2022 de la CNDH podemos encontrar el Diagnóstico en Materia de Igualdad, No Discriminación y No Violencia contra las Mujeres, entre otros diagnósticos e informes. <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=80051#lda81082>

<sup>57</sup> Secretaría de Gobernación, "Decreto por el que se crea la Comisión Nacional de Derechos Humanos como un órgano desconcentrado de la Secretaría de Gobernación", 5 de junio de 1990.

entre mujeres y hombres, actividad que actualmente realiza a través de este programa especial.

En 2010, el Programa de la Mujer que estaba adscrito a la Primera Visitaduría se integró al Programa de Igualdad, quedando ambos Programas integrados en uno solo denominado Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Sobre estos, el Consejo Consultivo acordó que el tema de la mujer lo tratara únicamente el Programa de Igualdad con la finalidad de no duplicar funciones, de modo tal que se modificaron los nombres a Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres y Programa sobre Asuntos de la Niñez y la Familia.

En 2011 se autorizó una nueva estructura orgánica, en la cual se crearon la Dirección General del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Finalmente, en octubre de 2012 se autorizó la estructura orgánica con la que hasta la fecha opera el Programa de Asuntos de la Mujer y de la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

En 2016 se reestructuró la conformación del Programa, para derivar en su conformación, tal cual la conocemos ahora. (CNDH, 2022)

El Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres continúa vigente en la CNDH, misma que cuenta con seis Visitadurías Generales, así como Programas Especiales para atender las necesidades de determinados sectores vulnerables de la población. La Misión del PAMIMH:

en consonancia con la de la CNDH, es promover, observar y proteger los derechos humanos de las mujeres, de manera particular, ante autoridades mexicanas, construyendo y promoviendo con ello una cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres. La Visión del PAMIMH, [es] ser un Programa sólido que contribuya al impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, la no discriminación y la no violencia, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, que abone a la construcción de una sociedad igualitaria y democrática; tiene atribuciones para llevar a cabo la observancia en el monitoreo, seguimiento y evaluación del impacto de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres; lleva a cabo actividades de promoción de los derechos humanos de las mujeres, y atiende quejas. (PAMIMH, 2019)

Otro organismo que se crea en México en el año 2001 es el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) al igual que su Ley, esta última es, junto con la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres del 2006 consideradas como el marco jurídico para el reconocimiento, promoción y protección de los derechos sobre equidad de género en el ámbito federal. El Inmujeres “fue la primera institución con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada para promover y fomentar la igualdad y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país” (Inmujeres, 2021).

La génesis de Inmujeres fue en el marco de la Cuarta Conferencia en Beijing realizada en 1995, donde se establecieron 12 puntos esenciales, y uno de ellos, era la creación por parte de los Estados ratificantes de mecanismos para el adelanto de la mujer al más alto nivel gubernamental, y se cumple en México con la creación de Inmujeres (Inmujeres, 2021). La primera presidenta del INMUJERES en 2001 fue Patricia Espinosa Torres, ella nos comenta que la violencia contra las mujeres en ese entonces era muy natural y se tuvo que trabajar junto con todo el personal del Instituto en la toma de conciencia en todo el país para poder tratar de revertirlo. Expresó que <El que golpea a una nos golpea a todas> fue la primera campaña nacional de concientización para combatir la violencia contras las mujeres.

Destaca también que hablar de política con perspectiva de género y derechos de las mujeres resultó complicado, pues no eran temas de interés nacional. Lo que se hizo en el Instituto fue plantear objetivos clave, entre los cuales se encontraron institucionalizar la perspectiva de género y reconocer los derechos humanos de las mujeres; y fue posible porque, desde el principio, el Instituto se constituyó de alto nivel, con autonomía, presupuesto propio y la libertad en toma de decisiones; Un organismo descentralizado (Inmujeres, 2021). Inmujeres en la actualidad sigue siendo para México:

[Un organismo público descentralizado del gobierno que se encarga de] promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país. (Inmujeres, 2023)

En México se cuenta con diversas leyes que abordan temas específicos de género y derechos humanos de las mujeres. Una de ellas es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006, que establece el marco jurídico para garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y promueve la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Y esta ley tiene por objeto:

regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia

el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. (Inmujeres, 2022)

Esa Ley plantea como instrumentos de cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad, al Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH) y al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD). El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, que cada sexenio se alinea con lo que mandata su PND. Para el periodo de 2012-2018 se buscó:

garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; de igual manera garantizar el pleno ejercicio de los derechos a las mujeres y niñas mexicanas, convivir en armonía en un país libre de violencia. Con este objetivo se incorporó por primera vez la perspectiva de género en el PND 2013-2018 como un eje transversal para las metas nacionales, lo que significa que se coloca la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la programación gubernamental. En este contexto, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD) es el marco de acción que permitirá alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (INMUJERES, 2018)

Para el periodo sexenal 2018-2024, el PROIGUALDAD (2020-2024) es:

Emanado de los compromisos y directrices asumidas por el Gobierno de México en el Plan Nacional de Desarrollo, responde a las demandas ciudadanas y a un diagnóstico profundo sobre los problemas que enfrentan actualmente las mujeres mexicanas, a los principales retos para avanzar a la igualdad, da cumplimiento a los ordenamientos nacionales e internacionales relativos a los derechos de las mujeres, así como a las recomendaciones y orientaciones hechas al Estado Mexicano por instancias internacionales, como el Comité de la CEDAW y el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, asumiendo así plenamente la responsabilidad y el compromiso con la seguridad, bienestar, libertad e igualdad de las niñas y mujeres mexicanas. (INMUJERES, 2020)

El Programa plantea en su objetivo estratégico 1, lo siguiente: “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”. De todo lo anterior, con lo que respecta a los PROIGUALDAD vemos como la perspectiva de género es un eje transversal para la aplicación de dicha perspectiva en todos los programas, proyectos y acciones de

gobierno de manera que instituya el quehacer cotidiano de las instituciones de la APF con esa mira, la igualdad sustantiva de las mujeres mexicanas.

El Sistema Nacional Para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres (SNIMH) es:

un organismo coordinado que estructura los objetivos para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres para generar bienestar y desarrollo sin discriminación en todos los ámbitos...es el conjunto orgánico y articulado que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, para promover, contribuir, coadyuvar e instrumentar estrategias para dar cumplimiento a la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres, tiene su fundamento en los artículos 18 y 23 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (INMUJERES, 2021)

Entre los PROIGUALDAD y el SNIMH se constituye la Política Nacional de Igualdad mismo que “establece las acciones del Gobierno para lograr igualdad entre géneros en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural e institucional” Esta política busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de “la aplicación transversal de la Perspectiva de Género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno y de manera que forme del quehacer cotidiano de las Instituciones de la Administración Pública Federal”. (SB, 2018)

Por otro lado, se cuenta con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007, Su importancia radica en que establece lineamientos legales y administrativos y el Estado intervendrá en todos los niveles de gobierno para garantizar y proteger el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia estableciendo las medidas de prevención, atención y sanción necesarias para la coordinación interinstitucional y la participación ciudadana en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Esta Ley:

Contiene los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que son: La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

Define conceptos fundamentales como la violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y misoginia.

Es una ley general que definió por primera vez los tipos de violencia, psicológica, física, económica, patrimonial y sexual, para dejar claro que la violencia no necesariamente produce lesiones físicas.

Estableció en qué ámbitos de la vida están siendo violentadas las mujeres, definiendo violencia por modalidades: violencia familiar, laboral y docente, comunitaria y violencia institucional. Asimismo, define el hostigamiento, el acoso sexual y la violencia feminicida, a partir de la cual se tipifica el feminicidio.

Incluye la Alerta de violencia de género como el conjunto de acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado, ya sea ejercida por individuos o por la propia comunidad. (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2017)

Veamos datos importantes sobre ella<sup>58</sup>:

- En 2007, feministas mexicanas, entre ellas Andrea Medina y Marcela Lagarde, llevaron a la cámara de diputados la propuesta de una ley que permitiera prevenir y sancionar la violencia hacia las mujeres ejercida en todas sus formas. Esta ley fue propuesta por la urgencia de un mecanismo que defendiera de manera específica la vida de las mujeres tras los feminicidios que ocurrieron en Ciudad Juárez, Chihuahua.
- Existe la versión federal, que aplica para todo el país, y las versiones locales por estado, por ejemplo, la CDMX tiene la suya y, gracias a ella, el acoso sexual es tipificado como delito en el Código Penal de la CDMX y se sanciona con hasta 3 años de cárcel.
- En esta ley se incluyó por primera vez el término “feminicidio” para hablar de una violencia específica cometida en contra de las mujeres en razón de sexo. El término fue introducido por Marcela Lagarde y de los Ríos, quien se basó a su vez en el término “*femicide*” de la autora estadounidense Diana Russell, y hace referencia a la culminación de todas las violencias cometidas contra las mujeres, desde la más mínima, pero que en suma desembocan en quitarles la vida.
- Esta Ley obliga al tribunal a tener un juez de control las 24 horas, los 365 días del año para recibir y atender a las mujeres que quieran denunciar una situación de violencia. Asimismo, tienen la obligación de emitir medidas de protección de emergencia para toda mujer que lo desee al considerar que su vida está en peligro, realice o no la denuncia en ese momento.
- La LGAMVLV está basada en la Convención Interamericana Belem do Pará, que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres de la región, y se convierte así en una guía para que todas las instituciones lleven a cabo acciones que garanticen a las mujeres una vida libre de violencia. (Mejía, 2022)

Otra ley importante en materia de género y derechos humanos de las mujeres es la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se publica en el DOF el 11 de junio de 2003, esta ley protege lo que consagra la CPEUM en su primer artículo y es

<sup>58</sup> Coordinación para la Igualdad de Género UNAM,

la protección de los derechos humanos de todas las personas, así como de cualquier acto de discriminación, en esta ley se entiende por discriminación:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (LFPED, 2003)

La Ley Federal del Trabajo se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Es así que el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales.

La Ley General de Presupuestos, es importante porque partir de 2009, en el Capítulo IV: De la igualdad entre Mujeres y Hombres, donde se expresa que el Ejecutivo Federal impulsará, de manera transversal, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, elaboración, aplicación, seguimiento y evaluación de resultados de los programas de la Administración Pública Federal (APF). La Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres es publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006, esta ley:

tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. (Inmujeres, 2022)

La Ley de Planeación que, como ya vimos en párrafos anteriores es el documento que rige la programación y presupuestación de toda la Administración Pública Federal., y también nos atañe con lo que respecta a la transversalización de la PEG porque en su

reforma del 2018 se integran las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental, así mismo en su artículo 2 establece que:

la planeación deberá llevarse a cabo como un medio para el eficaz desempeño de la responsabilidad del Estado sobre el desarrollo equitativo, incluyente, integral, sustentable y sostenible del país, con perspectiva de interculturalidad y de género, y deberá tender a la consecución de los fines y objetivos políticos, sociales, culturales, ambientales y económicos contenidos en la CPEUM. Para ello, estará basada [entre otros], en los siguientes principios:

III.- La igualdad de derechos entre las personas, la no discriminación, la atención de las necesidades básicas de la población y la mejoría, en todos los aspectos de la calidad de la vida, para lograr una sociedad más igualitaria, garantizando un ambiente adecuado para el desarrollo de la población;

IV.- Las obligaciones del Estado de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte;

VII.- La perspectiva de género, para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y promover el adelanto de las mujeres mediante el acceso equitativo a los bienes, recursos y beneficios del desarrollo, (LP, 2023)

Con todo lo anterior como marco, permite que la planeación en el mediano plazo sea acorde con la guía que delimita la Agenda 2030. También contemplamos mencionar la Ley General de Salud, ya que establece la obligación de garantizar el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva de calidad a todas las mujeres.

Además de las leyes, México cuenta con diversos programas, normas y políticas públicas que buscan promover la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres. Uno de ellos es la Norma mexicana que establece estándares para la certificación de instituciones públicas y privadas comprometidas con la igualdad de oportunidades en el trabajo y el desarrollo profesional y humano de su personal, reconociendo su contribución al desarrollo del país, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta contribución puede motivar e impulsar un mejor posicionamiento ante la sociedad, fortalecer el mercado laboral y aumentar la calidad de los productos o servicios ofrecidos por las organizaciones. Los requisitos establecidos en la NMX-R-025-SCFI-2015 para la Igualdad Laboral Entre Mujeres y Hombres, son indicadores y



prácticas puntuales a cumplir, donde la igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión transversal en el marco del concepto trabajo establecido por la Organización Internacional del Trabajo, siempre con respeto a los derechos humanos. Otra Norma, la Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres, garantiza los derechos de las mujeres, mejora la regulación dentro del sector salud de la prevención y atención víctimas de violencia familiar o sexual, incluido el derecho de las mujeres a la interrupción del embarazo en caso de violación sexual. (INMUJERES, 2023)

El 30 de diciembre de 2021 en el DOF entra en vigor el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024 (PIPASEV) 2021-2024, para atender y reducir causas que generan violencias en razón de género.

Conforme a los principios y los objetivos del PND 2019-2024 ...este programa integral se enfoca a la atención de las causas que generan las violencias en razón de género, con la finalidad de reducirlas y contribuir al incremento de los niveles de bienestar de las mujeres y niñas del pueblo de México. El PIPASEV 2021-2024 se convierte en la principal guía para construir las bases de la transformación del Estado mexicano como garante de los derechos humanos de estos sectores de la población, particularmente en su obligación de erradicar las violencias en razón de género y hacer realidad el principio del PND 2019-2024 de ofrecer a las y los ciudadanos las condiciones adecuadas para que puedan vivir con dignidad y seguridad. (Conavim<sup>59</sup>, 2021)

Su diseño está en línea con los marcos nacionales e internacionales que dirigen los esfuerzos para erradicar este tipo de violencia, incluida la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la CEDAW, y la Convención Interamericana para Prevenir, Santificar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención.

Y por último en nombrar, y no menos importante, tenemos la reforma constitucional con lo que respecta a la Paridad de Género. Georgina Cárdenas (2018) nos comenta que las cuotas de género en su tiempo ayudaron a que las mujeres vieran su representación en las candidaturas, con un muy moderado incremento; sin embargo:

---

<sup>59</sup> Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

la democracia seguía en deuda con ellas que son, en promedio, más de la mitad de la población en los municipios de México. Así, para 2014 se realizó nuevamente una serie de reformas políticas a nivel federal: se modifica el artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 232, 233 y 234 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en donde se establece la paridad de género para que las mujeres se encuentren representadas equitativamente en las candidaturas del legislativo federal. México fue el décimo segundo país que incluyó en su legislación la paridad en cargos de elección popular; el primero fue Francia en 2000, seguido de Bélgica en 2002, España en 2007; Ecuador en 2008, Bolivia y Costa Rica en 2009, Nicaragua, Kenia y Senegal en 2010, Túnez en 2011 y Honduras en 2012. (Cárdenas, 2018)

El Instituto Nacional Electoral (INE) nos subraya que la paridad es

la igualdad sustantiva entre sexos; es una medida permanente que logra la inclusión de mujeres en los espacios de decisión pública. La paridad es un principio y una regla constitucional, con criterios horizontales exigen asegurar la paridad en el registro de las candidaturas y verticales impulsando la postulación de candidaturas de los órganos de elección popular que es incorporado en la Constitución mexicana en el año 2014.

Leticia Bonifaz (2016) en su razonamiento, nos dice que paridad es:

igualdad. Así de claro y contundente. La paridad no es una medida de acción afirmativa de carácter temporal. No es una medida compensatoria. La paridad es un principio constitucional que tiene como finalidad la igualdad sustantiva entre los sexos, que adopta nuestro país como parte de los compromisos internacionales que ha adquirido con el objeto de que los derechos político electorales de las y los ciudadanos se ejerzan en condiciones de igualdad. La paridad es una medida permanente para lograr la inclusión de mujeres en los espacios de decisión pública. (Bonifaz, 2016)

El término <paridad de género> se refiere, por tanto, “a una participación y representación igualitaria de hombres y mujeres en posiciones de autoridad y toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social). Actualmente, se considera que es un indicador de la calidad democrática de un país”. (INMUJERES, 2020)

La normativa nacional mexicana en temas de género y derechos humanos de las mujeres es de suma importancia en la lucha por la igualdad y justicia social. En primer lugar, estas leyes y políticas públicas buscan erradicar la violencia de género contra las mujeres, que es una de las formas más graves de discriminación y violación de los derechos humanos de las mujeres. En segundo lugar, estas normativas buscan promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, lo que implica la eliminación

de cualquier forma de discriminación hacia las mujeres en todos los ámbitos de su vida.

Se debe agregar que, todos los estados que conforman el gobierno mexicano, en este caso, como la Ciudad de México, en su ámbito de competencia, deben de cumplir con lo que la CPEUM y el PND mandata con lo que respecta a la protección de los derechos humanos de las mujeres que habitan su demarcación, y es por ello que en el siguiente apartado veremos que se está haciendo en la CDMX con lo que respecta a transversalizar la PEG.

### **2.3. Transversalización de la PEG en la Ciudad de México**

La Ciudad de México es una de las 32 entidades federativas de México y es la capital del país. Es catalogada entre las diez ciudades más grandes del mundo, y en el continente americano es la segunda más grande, solo por debajo de Sao Paulo (Harrouk, 2021). Según DataMéxico (2023) en el año 2020 la población de la capital se encontraba conformada de 47.8% hombres y 52.2% mujeres, siendo este dato importante debido a la desigualdad por género que esta urbe representa para las mujeres<sup>60</sup> en lo familiar, económico, laboral y profesional y que, debido a la contingencia por Covid 19 se ha agravado<sup>61</sup>.

Para contrarrestar esquemas de exclusión de género existentes y las desigualdades que las mujeres presentan en la CDMX, se han realizado esfuerzos para contar con normativas en defensa de los derechos humanos para las mujeres de la capital, que enseguida mencionaremos.

De la primera que discutiremos es de la Constitución Política de la Ciudad de México (CCDMX), misma que es la primera constituida en esta entidad federativa, ya que desde el 2016 se estableció una reforma constitucional en la cual la Ciudad de México es a partir de ese momento una Entidad Federativa, donde se encuentran las

---

<sup>60</sup> Siendo ellas la mayor cantidad de personas que habitan esta capital.

<sup>61</sup> Con referencia a este entendido remitirse al Balance Legislativo sobre derechos humanos de las mujeres e igualdad de género. Congreso de la Ciudad de México I legislatura 2021. Donde se refiere a la necesidad de revertir "las consecuencias generadas por la pandemia, misma que ha profundizado las desigualdades estructurales preexistentes en materia de igualdad de género". (CCM, 2021)

sedes de los Poderes de la Unión y es la Capital de los Estados Unidos Mexicanos; su denominación pasa a ser Ciudad de México, dejando de lado la denominación de Distrito Federal. La Constitución Política de la Ciudad de México fue publicada en La Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 05 de febrero de 2017. En ella se establecieron lineamientos en los cuales se establecen herramientas que se traducen en obligatoriedad para todos los que viven en la CDMX.

De manera desglosada en las partes en la que se mandata la contemplación de la perspectiva de género son: Título Segundo, Carta de Derechos, Capítulo I, De las Normas y Garantías de los Derechos Humanos, en su artículo 4to, apartado B. Principios rectores de los derechos humanos en el numeral 4 dice:

En la aplicación transversal de los derechos humanos las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad. (CCDMX, 2017)

En el apartado C, de nombre Igualdad y no discriminación se establecen en los numerales 1 y 2 que:

1. La Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Las autoridades adoptarán medidas de nivelación, inclusión y acción afirmativa.
2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación. (CCDMX, 2017)

Lo contenido en el Capítulo II De los Derechos Humanos en su artículo 6 nos refiere en todos sus numerales que, toda persona que se encuentre en la CDMX, por ser esta una Ciudad de libertades y derechos tiene como tal: A. Derecho a la autodeterminación personal; B. Derecho a la integridad; C. Derecho a la identidad y a la seguridad jurídica; D. Derechos de las familias; E. Derechos sexuales; F. Derechos reproductivos; G.

Derecho a defender los derechos humanos; H. Acceso a la justicia y I. Libertad de creencias; todo lo anterior evidencia la preponderancia en el respeto a los derechos humanos de todas y cada una de las personas que integran la población de la CDMX.

Lo que a nosotros nos interesa de manera puntual es lo que señala en su artículo 11 Ciudad incluyente, en el apartado C, denominado Derechos de las mujeres, que a la letra dice:

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. (CCDMX, 2017)

También lo referente a la defensa en la paridad de género contenida en el artículo 7 Ciudad democrática, en su apartado F. Derecho a un gobierno democrático y a la participación política paritaria, numeral 4 “Toda persona podrá acceder a cargos de la función pública, en condiciones de igualdad y paridad, libre de todo tipo de violencia y discriminación, de conformidad con los requisitos de ingreso establecidos por la ley” (CCMDX, 2017). En el artículo 11, Ciudad incluyente, en su inciso C. Derechos de las mujeres, que ratifica:

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. (CCDMX, 2017)

Continuamos hablando de paridad como obligación fundada en la CCDMX; en su artículo 27 Democracia representativa, en su inciso B. Partidos políticos, en su numeral 2 nos indica que los partidos políticos tienen como fin promover entre otras cosas, “la participación del pueblo en la vida democrática, así como adoptar las reglas para garantizar la paridad entre los géneros en candidaturas a diputaciones locales”. En su artículo 29 Del Congreso de la Ciudad apartado A. Integración, en su numeral 3 nos hace hincapié en la integración de éste bajo los mecanismos que la ley electoral determine para cumplir con el principio de paridad de género. Y en el inciso B De la elección e instalación del Congreso, su numeral 5 nos marca que de las solicitudes

totales para el registro para diputadas y diputados que las coaliciones o los partidos políticos presenten, esto será realizado salvaguardando la paridad entre los géneros ordenada por la CPEUM y las leyes de la materia.

En el Capítulo II de la Función Ejecutiva artículo 32 de la Jefatura de Gobierno en su inciso C. De las Competencias, numeral 1. La persona titular de la Jefatura de Gobierno tiene las siguientes competencias: letra c, que nos indica que la o el Jefe de Gobierno deberá garantizar la paridad de género en su gabinete cuando haga remociones o nombramientos. Continuamos con el Capítulo III De La Función Judicial, en su artículo 35 Del Poder Judicial, inciso B. De su integración y funcionamiento, numeral 8. Nos dice que “en la integración del Poder Judicial se garantizará en todo momento, el principio de paridad de género”. (CCDMX, 2017). En su artículo 53 Alcaldías, inciso A. De la integración, organización y facultades de las alcaldías, numeral 2. Son finalidades de las alcaldías: V. “Garantizar la igualdad sustantiva y la paridad entre mujeres y hombres en los altos mandos de la alcaldía

En el epílogo de su obra Geraldina González indica que en la CCDMX se establecen:

una serie de obligaciones tanto para las autoridades como para los y las ciudadanas para erradicar la desigualdad y eliminar la subordinación en la que viven muchas personas en la Ciudad. Ello implica que las normas no son solamente cartas de buenas intenciones, pues cuentan con garantías para hacerlas justiciables y establecen una vinculación directa por distintas vías para que el gobierno implemente, además, políticas eficientes que busquen realmente hacer realidad ese cambio normativo. Los cambios implican romper inercias; lograr la igualdad implica dismantelar estructuras añejas que están arraigadas en nuestra sociedad y en sus instituciones. Cambiar para lograr la igualdad de género implica de-construir todo aquello que damos por sentado, adoptar una mirada igualitaria que respete la autonomía de las personas y volver a construirlo todo. La CCDMX plantea este reto de manera fuerte y directa, estableciendo no sólo las metas como ideales, sino las herramientas para lograrlo. Ojalá así sea. (González, 2018)

Continuamos con la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008 se encarga de la promoción, protección, garantía, defensa, vigilancia, estudio, investigación, educación y difusión de los derechos humanos establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de la materia, suscritos y ratificados

por el Estado mexicano, de igual manera vela por los derechos de las mujeres desde su creación. Es abrogada y en su lugar se expide la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 12 de julio de 2019.

La Ley para la atención integral del Cáncer de Mama del Distrito Federal publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 21 de enero de 2011, tiene por objeto coadyuvar en la atención del cáncer de mama y fomentar una cultura de prevención, en favor de la salud integral de las mujeres. La Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Familiar para el Distrito Federal publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el lunes 8 de julio de 1996, esta Ley establece que la atención especializada en materia de violencia familiar estará libre de prejuicios de género, raza, condición socioeconómica, religión o credo, nacionalidad o de cualquier otro tipo, y no contará entre sus criterios con patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o de subordinación esta Ley establece que la atención especializada en materia de violencia familiar estará libre de prejuicios de género, raza, condición socioeconómica, religión o credo, nacionalidad o de cualquier otro tipo, y no contará entre sus criterios con patrones estereotipados de comportamiento o prácticas sociales y culturales, basadas en conceptos de inferioridad o de subordinación.

Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 27 de enero del 2000, esta se basa, entre otras cosas, en el fomento de políticas con perspectiva de género; así como de respeto, promoción y garantía de los derechos humanos, velando siempre por crear medidas y mecanismos para garantizar la salvaguarda de las personas, sus bienes y entorno. Se estructuró en cinco Ejes retomando las diversas áreas de la gestión pública y ocho enfoques transversales que orientan la actuación institucional. Uno de ellos, es el designado Igualdad de Género, visión importante en la construcción de una política pública incluyente y democrática con una perspectiva integral. Los enfoques transversales

establecen los criterios orientadores de la política del Gobierno del Distrito Federal que a su vez dan origen a los programas especiales.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (ahora Ciudad de México) publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de mayo de 2007, en su artículo 1 se indica que se encarga de regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre mujer y hombre, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes del Distrito Federal en el cumplimiento de esta ley.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 29 de enero de 2008, en ella se establecen los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. En el 2022 se adicionan reformas a esta Ley que avalan la lucha contra la violencia hacia las mujeres, entre ellas tenemos las más significativas: que se actualiza el concepto de violencia mediática<sup>62</sup> contra las mujeres; se actualiza el objetivo de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres: “garantizar el cese de la violencia contra las mujeres, así como su seguridad e integridad física, emocional y patrimonial. Asimismo, se incluyen acciones preventivas, y ya no sólo correctivas”. (LAMVLV, 2022) Asimismo, se incluyen acciones preventivas, y ya no sólo correctivas.

También encontramos el Acuerdo de paternidad y maternidad responsable publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de noviembre de 2013, en este

---

<sup>62</sup> La violencia mediática contra las mujeres es aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio de comunicación público o privado, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de niñas y mujeres adolescentes o adultas, o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, fomente o exhiba mujeres violentadas, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres;



se establecen los lineamientos y el procedimiento para que las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México puedan disfrutar de una licencia de quince días naturales de descanso con goce de sueldo, que tienen derecho los padres por consanguinidad o adopción y las madres por adopción. Del mismo modo garantiza y protege la convivencia armónica y equilibrada de las familias del Distrito Federal.

El Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad De México 2015-2018, tiene por objetivo ser el instrumento rector en materia de igualdad sustantiva que orientará las acciones y políticas públicas, intra e interinstitucionales de los Entes públicos para disminuir de forma permanente y gradual las brechas de desigualdad entre mujeres y hombre en el Distrito Federal. De igual manera se encarga de propiciar las condiciones necesarias que permitan a las mujeres del Distrito Federal acceder en condiciones igualitarias al pleno ejercicio de sus derechos humanos y garantizar que todas las políticas públicas del gobierno incorporen la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación en sus programas y acciones.

La creación de las Unidades de Igualdad Sustantiva en el Gobierno del Distrito Federal, se dio por parte de la Contraloría General de la CDMX y se publicó en los Lineamientos para la implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México, publicados en la gaceta oficial de la Ciudad de México el 9 de noviembre de 2016. Para conocer más de estas Unidades de Igualdad Sustantiva, nos apoyamos de la Ley de Igualdad Sustantiva, que en su artículo 26 nos dice:

Con el fin de garantizar la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de los entes públicos, en el ámbito de su competencia: I.-Garantizar el conocimiento, aplicación y difusión de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social e II.- Integrar la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianidad”, así como al artículo 9: “Corresponde al Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, párrafo II. Concertar acciones afirmativas en los ámbitos gubernamental, social y privado a fin de garantizar en el Distrito Federal la igualdad de oportunidades

Bajo este contexto jurídico se presenta la creación de la Unidad de Igualdad Sustantiva, como un espacio al interior de cada uno de los entes públicos de la Administración del Gobierno del Distrito Federal, que tienen por objetivo consolidar el proceso de incorporación de la igualdad sustantiva mediante la transversalización de la perspectiva de género en todas las etapas de las políticas públicas, la planeación, capacitación, gestión, acciones cotidianas, seguimiento a programas, proyectos, acciones y evaluación para lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres. el objetivo de la Unidad de Igualdad Sustantiva es erradicar la desigualdad, ésta tendrá como una de sus metas la paridad al interior del ente público, es decir, implementar medidas para que las mujeres ocupen puestos en la misma proporción y con las mismas percepciones económicas que los hombres. Puestos que ha sido considerados como masculinos, no sólo en los puestos de decisión sino en toda la estructura de la misma.

En la página de la Secretaría de la Mujeres de la CDMX se nos comenta:

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de las Ciudad de México define la transversalidad como una herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad. Una de las estrategias de la transversalidad es el presupuesto público con perspectiva de género, con el cual se busca contribuir a la erradicación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, a que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos y logren su autonomía, presupuesto que no debe entenderse como separado para mujeres, sino como un presupuesto que reconoce las diferentes necesidades, intereses, privilegios, derechos y obligaciones que las mujeres y los hombres tienen. (Semujeres, 2023)

Al asignar y categorizar los recursos públicos, los presupuestos públicos con perspectiva de género sirven como herramientas esenciales para elaboración de la política pública, con el objetivo de acelerar la transición hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Semujeres (2023) indica que en la CDMX desde 2008 existe presupuesto etiquetado y que su principal objetivo es contribuir a eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres para que, entre otras cosas, estas últimas puedan ejercer plenamente sus derechos y alcanzar la autonomía. También recalca que esto no debe entenderse como presupuesto exclusivo para las mujeres

sino como una necesidad que debe atenderse y que reconoce las diversas necesidades, intereses, privilegios, derechos y obligaciones que tienen cada uno de las mujeres y de los hombres que habitan esta ciudad.

El 8 de marzo de 2013, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal y elaborado por el Inmujeres-DF, se dio a conocer el Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018 por parte del gobierno capitalino, en cumplimiento a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del DF. Al año siguiente durante 2014, Inmujeres DF con fundamento y por la facultad que el Artículo 18 de la Ley de Igualdad Sustantiva antes mencionada le confiere, realiza una exhaustiva revisión y evaluación a dicho Programa, con el “Estudio de la condición y posición social de las mujeres en el Distrito Federal”. En él se evidenció la existencia de brechas de género aún existentes entre mujeres y hombres de la ciudad y por ello la necesidad de rediseñar las estrategias para atender los temas donde las mujeres presentan mayor rezago y reorientar los mecanismos para transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas.

Debido a ello dio como resultado el cambio en la denominación del “Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México. 2013- 2018” por la de “Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México. 2015-2018”, el cual por su contenido temático y estructura responde a la clasificación de “programa especial” contenida en la Ley de Planeación del Desarrollo del Distrito Federal en sus artículos 32, 36 y 37. Ese cambio también se apoyó en la Guía Metodológica para el Desarrollo de los Componentes de los Programas Derivados del PGDDF, normatividad establecida por la Secretaría de Desarrollo Social a través de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal y la Coordinación General de Modernización Administrativa. De igual manera, el Inmujeres DF señaló que, el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018 fue, el instrumento rector de la política de igualdad que guiaba las acciones institucionales y las asignaciones presupuestales.

A partir de la ordenanza en el Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024, el principio de igualdad se presenta como una guía para la construcción y fortalecimiento de los derechos sociales universales y para la transformación de las desigualdades sociales mediante el fortalecimiento del derecho a la educación, la salud, la vivienda, el agua, la movilidad, la cultura, entre otros derechos.

Con ese respecto, es que:

A partir de 2021, el Anexo de Vinculación Transversal de Igualdad Sustantiva del Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México, se convierte en el instrumento que concentra los presupuestos asignados a la igualdad y será la guía para el seguimiento programático presupuestal en materia de igualdad de género, haciendo una vinculación con los Ejes del Programa de Gobierno y con los Ejes Estratégicos y Líneas de Acción del Programa de Igualdad de la Ciudad de México. (Semujeres, 2023)

En por ello que el Anexo de Vinculación Transversal de Igualdad Sustantiva pasa a ser el instrumento en esta actual administración en materia de igualdad sustantiva en la CDMX, que marca el modelo de presupuesto basado en resultados en materia de igualdad sustantiva. En este se implantaron consideraciones sobre la efectividad del uso de los recursos públicos para atender con prontitud las necesidades de las mujeres y hombres, así como sobre la cantidad y calidad de los bienes y servicios públicos proporcionados para reducir las disparidades, pero lo más importante para producir un mayor impacto de la acción del gobierno en el bienestar de la población, en particular de las mujeres.

Así como a nivel Federal se establecen los lineamientos organizativos para el país, en la CDMX se lleva de igual manera un ejercicio en el cual se basifica la organización política y administrativa para atender la planeación y el ordenamiento del desarrollo territorial, económico y social de la ciudad. El Programa General de Desarrollo del Distrito Federal (PGDDF) 2013-2018, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 11 de septiembre del 2013, es el documento rector al que nos referimos y contiene:

las directrices generales del desarrollo social, del desarrollo económico, del desarrollo sustentable, protección civil y el ordenamiento territorial, del respeto de los derechos humanos y la perspectiva de género de la entidad, así como de políticas en materia de desarrollo metropolitano, con proyecciones y previsiones para un plazo de 20 años. El

Programa General de Desarrollo está integrado por 5 ejes: Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano; Gobernabilidad, Seguridad y Protección Ciudadana; Desarrollo Económico Sustentable; Habitabilidad y Servicios, Espacio Público e Infraestructura; y, Efectividad, Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción., los cuales se encuentran ligados a ocho enfoques transversales que involucran a las diferentes entidades de Gobierno con criterios de orientación, los cuales son: Derechos Humanos, Igualdad de Género, Participación Ciudadana, Transparencia, Innovación, Ciencia y Tecnología, Sustentabilidad, Desarrollo Metropolitano y Acción Internacional. (PGD, 2013)

En este PGDDF se establece que la interseccionalidad de género es una estrategia para lograr que el tema de las disparidades entre hombres y mujeres sea abordado en todos los niveles y contextos de la acción pública. La transversalización de la perspectiva de género también se ha implementado en instituciones educativas, esta política implica incluir la perspectiva de género desde el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas educativos.

Actualmente el Gobierno de la CDMX cuenta con el Programa de Gobierno (PG) 2019-2024, en este documento se plasma la responsabilidad del Gobierno de garantizar el ejercicio pleno de derechos a todas las personas que se encuentran en su demarcación. Además, se plasman los objetivos que se alinean para cumplir con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; con el Programa Cultura 21; y con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing para garantizar la igualdad de género en la capital mexicana. Y reconoce su corresponsabilidad para encaminar las políticas públicas en un sendero de sostenibilidad. Otro punto importante de este programa es lograr la igualdad de género y erradicar la violencia en contra de la mujer como política prioritaria para el Gobierno de la Ciudad.

Garantizar la igualdad de derechos y restablecer la seguridad de las personas son dos aspectos fundamentales de las acciones de gobierno, por ello implementó: El Plan Estratégico de Género y Movilidad 2019 [que] atiende tres estrategias: • Reactivación de cámaras de vigilancia dentro de los Centros de Transferencia Modal (CETRAM). Gestión de tránsito y estacionamiento • Reducir las violencias sexuales hacia las mujeres en el transporte. • Fortalecer la paridad de género y la cultura institucional en el sector de movilidad. • Atender de forma efectiva las necesidades y patrones de viaje de las mujeres.

Capacitación a personas servidoras públicas en materia de derechos humanos en la procuración de justicia, perspectiva de género, diversidad sexual, igualdad y no discriminación y atención a grupos prioritarios. Así como el avance en la protección de los derechos humanos con el establecimiento de protocolos de actuación policial y

atención a la violencia de género. [Se tuvo avances] en la protección de los derechos humanos con el establecimiento de protocolos de actuación policial y atención a la violencia de género. (Primer Informe PG, 2019)

Por último enunciaremos lo que el Gobierno de la Ciudad ha implementado para la promoción de una cultura de respeto a las mujeres, para ejercer y exigir sus derechos con espacios de atención y prevención de la violencia. Redes les llaman y son:

- Red de Mujeres por la Igualdad y la No Violencia, conformada por mujeres que en sus colonias realizan acciones para generar espacios seguros y libres de violencia.
- Red de Apoyo Mutuo de Mujeres Indígenas, integrada por mujeres que reciben capacitación y asesorías para promover una mayor seguridad personal, familiar y comunitaria.
- Red de jóvenes por la paz y la no violencia, para que jóvenes varones se involucren en acciones de igualdad de género y cultura del buen trato.
- Creamos la primera Red de Abogadas de las Mujeres que cuenta con abogadas en las coordinaciones territoriales y en todos los ministerios públicos.
- Creamos LUNAS<sup>63</sup>: 27 unidades de atención y prevención de la violencia de género en las 16 Alcaldías de la ciudad en donde se brinda atención integral a mujeres y niñas en situación de violencia de género.
- Desarrollamos el Plan de Atención a Mujeres Privadas de su Libertad para que mujeres puedan reintegrarse, a través de oportunidades laborales y educativas, a su entorno familiar y comunitario

Mucho se realiza en la CDMX para tratar de erradicar las violencias contra las mujeres, para acotar las brechas salariales y de género que persisten y para que la igualdad sustantiva sea una realidad para las mujeres de la ciudad capital con el cumplimiento de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que ya hemos comentado, decreta acciones para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas en todas sus dimensiones con la transversalización de la perspectiva de género en todo el ciclo de las políticas públicas aplicadas por los estados firmantes en cuanto a pobreza, educación, capacitación, poder de toma de decisión, derechos humanos, salud, violencia, conflicto armado, economía. Para ello cuenta con el trabajo que la Secretaría de las Mujeres de la CDMX realiza en ese entendido. En el siguiente apartado veremos el trabajo de la Semujeres (anteriormente Inmujeres) en la CDMX.

---

<sup>63</sup> Las Lunas son las unidades territoriales de atención y prevención de la violencia de género de la Secretaría de las Mujeres. Son espacios donde las mujeres que viven cualquier tipo de violencia encontrarán asesoría y acompañamiento psicológico y jurídico para salir del círculo de la violencia, además de brindar información y canalización en temas como derechos sexuales y reproductivos, Interrupción Legal del Embarazo (ILE) y desarrollo económico. (Semujeres,2023)

### **2.3.1 Implementación en la CDMX de la transversalización de la PEG por la Secretaría de las Mujeres**

La Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (antes Inmujeres CDMX) ha sido desde su creación, el mecanismo institucional para el adelanto de las mujeres en la capital del país. En su página institucional se puede leer en un boletín emitido por la conmemoración de sus 20 años de creación y de trabajo en políticas de igualdad de género en la CDMX. El Inmujeres, (todavía detentaba ese nombre) nos destaca:

En dos décadas de políticas de igualdad de género, la Ciudad de México se ha mantenido a la vanguardia a nivel del país y en la región latinoamericana por promover el ejercicio de los derechos de las mujeres: a una vida libre de violencia, derechos sexuales y reproductivos, el aborto hasta las 12 semanas de gestación, el matrimonio igualitario, a la ciudad y a la participación política, por mencionar algunos. (Inmujeres, 2018)

La génesis de este organismo lo tenemos un Día Internacional de las Mujeres, el 08 de marzo de 1998, día en el que se anuncia la creación del Programa para la Participación Equitativa de la Mujer en el Distrito Federal (Promujer), formalizado el 11 de mayo del mismo año con su publicación en la Gaceta Oficial del DF. De manera paralela se realizaron trabajos en las 16 delegaciones políticas para que se diera la creación de los Centros Integrales de Apoyo a la Mujer (CIAM). Se dio inicio en Venustiano Carranza, le continuaron Azcapotzalco, Cuajimalpa, Gustavo A. Madero, Miguel Hidalgo, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, Xochimilco e Iztacalco. Al año siguiente, en 1999 se continuaron las delegaciones Coyoacán, Cuauhtémoc, Álvaro Obregón, Magdalena Contreras, Benito Juárez e Iztapalapa; 16 en total, uno por cada delegación.

Fue hasta el año siguiente, menciona Inmujeres (2018), que el 11 de agosto de 1999 el Promujer se transformó en el Instituto de la Mujer del DF (Inmujer-DF), siendo un órgano administrativo desconcentrado adscrito a la Secretaría de Gobierno de la capital. Ya para el año 2002, se conforma como un órgano desconcentrado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de igual manera los 16 CIAM se transformaron en Unidades Delegacionales; el 28 de febrero de 2002 se publicó la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, por lo que deja de ser (Inmujer DF) y su denominación pasa a ser (Inmujeres-DF).

El Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México desde su creación:

ha sentado las bases para el fortalecimiento de un proceso de transversalización de la perspectiva de género en todas las acciones de gobierno, el cual garantice la eliminación de todo tipo de discriminación, así como la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a través de la promoción, el conocimiento, la defensa y el ejercicio de los derechos de las mujeres de la Ciudad de México. (Inmujeres, 2018)

El Inmujeres de la CDMX cuenta con su Misión y su Visión claras y son:

#### Misión

El Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México es el organismo de la administración pública del Gobierno de la Ciudad de México responsable de que se garantice la protección y ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, para erradicar la discriminación y alcanzar la igualdad sustantiva.

Nuestra misión es promover, fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y las niñas que habitan en la Ciudad de México, así como su participación equitativa en los ámbitos público y privado.

#### Visión

Posicionar al instituto de las Mujeres de la Ciudad de México como el órgano rector y articulador de las políticas de igualdad sustantiva y de erradicación de la violencia de género del Gobierno de la Ciudad de México (Inmujeres, 2018)

En la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 13 de diciembre de 2018 se publicó el Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, misma que entró en vigor el 1 de enero de 2019, en esta Ley se establece:

la creación de la Secretaría de las Mujeres como un organismo de la Administración Pública Centralizada de la Ciudad de México, ello con el fin contribuir al cumplimiento de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres de los que el Estado Mexicano forma parte y al mandato de la Constitución Política de la Ciudad de México, que reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género y señala que las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias y permanentes para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres. (Semujeres, 2023)

La Secretaría de las Mujeres (2023) explica que subir a este Instituto de adelanto para las mujeres de rango a Secretaría<sup>64</sup>, es un compromiso de la actual administración para facilitar y hacer más eficiente la lucha contra la violencia de género y el

---

<sup>64</sup> Una Secretaria es órganos que pertenecen a la administración pública...que auxilian directamente al titular del Poder Ejecutivo. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Enciclopedia Jurídica Mexicana. Letra Q-Z. Editorial Porrúa. UNAM. México. 2000. Pág. 369 y 370.



seguimiento de las políticas públicas para disminuir y cerrar brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

En ese decreto se instruye a la Secretaría para proponer:

estrategias territoriales que se atienden con los programas estructurales que otras Secretarías están desarrollando para garantizar los derechos humanos y disminuir las desigualdades sociales. Diseñará acciones de capacitación *ad hoc*<sup>65</sup> a las políticas, programas y acciones públicas para que, se analice el impacto diferenciado que éstas tienen en mujeres y hombres y propongan mejoras a fin de fortalecer la autonomía de las mujeres en todos los ámbitos de su vida. (Semujeres, 2019)

A la Semujeres le incumbe la promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública, la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres y el fomento al sistema de público de cuidados. De igual manera, para mejorar el ejercicio de los derechos humanos desde una perspectiva de género, así como su clima y cultura organizacional, la Semujeres promueve y acompaña a las organizaciones públicas de la capital para que sus políticas de igualdad sustantiva y el acceso a una vida libre de violencia para las mujeres se traduzcan en hechos y no solo queden en letra muerta. Para traducir en hechos las acciones de Semujeres esta cuenta con:

Objetivo:

A la Secretaría de las Mujeres le corresponde el despacho de las materias relativas al pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas; la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad; la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres, y el impulso al sistema público de cuidados. (Semujeres, 2023)

Y funciones, entre otras:

- I. Formular, conducir y evaluar la política pública, planes, programas y acciones encaminadas a la autonomía y el empoderamiento social, económico, político y cultural de las mujeres;
- II. Formular, conducir y evaluar la política de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la Ciudad;

---

<sup>65</sup> *ad hoc* puede traducirse como “«específico» o «especializado», y aplicado a la formación hace referencia a una acción formativa específicamente diseñada para solventar un problema u obtener un fin u objetivo específico”. (Ocupa2, 2019)

- III. Implementar y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en la Ciudad, mediante la aplicación del **principio de transversalidad**<sup>66</sup>;
- IV. Promover y vigilar la **integración de la perspectiva de género**<sup>67</sup> en los procesos de planeación, programación, presupuestación y seguimiento de las políticas públicas de la Administración Pública de la Ciudad;
- V. Coordinar los instrumentos de la política de la Ciudad en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- VI. Establecer estrategias para promover el conocimiento y aplicación de la legislación existente en materia de igualdad de género y autonomía de las mujeres y las niñas en los entes de la Administración Pública, las Alcaldías, iniciativa privada, organizaciones sociales y comunidad;
- IX. Promover, diseñar e implementar programas de formación, capacitación, sensibilización y profesionalización en materia de perspectiva de género, derechos humanos, vida libre de violencia e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- XI. Impulsar estrategias conjuntas con las instituciones responsables de garantizar los derechos políticos y la ciudadanía plena de las mujeres para el logro del principio de paridad; (Semujeres, 2023)

Como hemos podido observar la Semujeres es el organismo en la CDMX que se encarga de ejecutar de manera transversal política pública con perspectiva de género y, de evaluar esa misma realización en todos y cada uno de los entes de la Administración Pública local, iniciativa privada y toda aquella organización que se encuentre dentro de la demarcación de la capital. Por consiguiente, enunciaremos algunos trabajos que esta Secretaría ha desarrollado para que las mujeres puedan concreten su derecho a la igualdad sustantiva y de trato en el Gobierno de la CDMX (Inmujeres, 2017): "Foro Internacional sobre Experiencias y Buenas Prácticas en el ejercicio y garantía del derecho de acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia y delitos cometidos por razones de género". En 2015 Inmujeres CDMX y ONU Mujeres México se reunieron para compartir experiencias internacionales de cómo incorporar la perspectiva de género y con base en los derechos humanos de las mujeres y las niñas en el Sistema Procesal Penal Acusatorio

El "Programa CDMX, Ciudad Segura y Amigable para Mujeres y Niñas", implementado por el Gobierno capitalino desde el año 2015 en coordinación con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de

---

<sup>66</sup> Resalte nuestro por la injerencia en nuestra investigación.

<sup>67</sup> Ídem.

las Mujeres (ONU Mujeres). En este programa se aprovecha la experiencia de las universidades en cuanto a la generación de estrategias de identificación de lugares inseguros y de alternativas para mejorar la seguridad, también se aportan herramientas al mejoramiento del programa Viajemos Seguras, el cual a finales de este año se convertirá en el programa Ciudades Seguras, para garantizar el derecho de las mujeres a la autonomía y a la movilidad segura. Otro programa, conformado por cinco componentes (Viaja Segura, Camina Segura, Participación Comunitaria, Gobernanza y Campañas de Comunicación); el Programa Ciudad Segura y Amigable, su objetivo es mejorar la seguridad y protección de las mujeres y niñas en los espacios públicos, garantizar su derecho a la ciudad y a la movilidad, así como mejorar la infraestructura y equipo urbano, para hacerlos más amigables.

Teresa Incháustegui, en 2015 destacó que el gobierno federal de esa administración aún existe mucha resistencia e ignorancia respecto al tema de la igualdad de género, debido a que el gobierno federal destinó menos del uno por ciento de su presupuesto a las mujeres, lo que marca injusticia y desigualdad; y comparó con las cifras que presentó el Gobierno Capitalino que destinó 53% de sus programas están destinados a las mujeres. Ella menciona que en 2012 se realizó una modificación en el artículo 2 de la Ley General de Hacienda y de Responsabilidad Hacendaria, estipula que deben de hacerse cinco presupuestos transversales, uno de ellos con injerencia al género, lo que hace resaltar la forma en la que el gobierno sigue sin cumplir en esa identificación y clasificación de la proporción de recursos destinados a ese grupo específico. (Debate, 2015)

Para lograr disminuir la violencia contra las mujeres en el 2015 se dio inicio de operaciones a 100 autobuses que reforzaron el servicio Atenea que es exclusivo para las capitalinas. Disminuir las violencias contra las mujeres es uno de los ejes fundamentales de Inmujeres, principalmente contra la que se ejecuta en el transporte público, ya que esta violencia limita el acceso de las mujeres al equipamiento de oportunidades que tiene la ciudad, y limita su derecho a la movilidad. (Mirador, 2016)

En 2016 se inició el proyecto "Igualdad de Género en la Implementación del Programa de Acción Climática de la Ciudad de México 2014 - 2020 (PACCM) en coordinación con Sedema, Inmujeres CDMX, Agencia de Cooperación Mexicana-alemana (GIZ), en el cual reconoció la importancia de la iniciativa y el reto que implica transversalizar en todos los sectores del gobierno de la CDMX la perspectiva de género y su armonización con las líneas de acción relevantes en materia de cambio climático. En este encuentro las personas asistentes ventilaron la duda del porqué si los talleres eran de "igualdad de género", se hacía mención principal de las mujeres. Y se dejó en claro por parte de las personas talleristas que, hoy en día las mujeres se encuentran en una posición de desventaja frente a los hombres y que por ello se deben realizar acciones en materia de equidad de género para cerrar la brecha entre hombres y mujeres, y una vez que esto haya sucedido, entonces sí se puede aspirar a la igualdad sustantiva.

En 2017 la entonces directora general del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, Teresa Incháustegui Romero anunció en conjunto con la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la creación de un sistema único de indicadores y seguimiento a la información de los eventos de violencia sexual que son atendidos por las diferentes instancias de gobierno. Asimismo, un curso de capacitación en línea para la implementación del Programa antes mencionado, el cual está dirigido a personas servidoras públicas, en particular de los Cuerpos policiales y de los transportes. Así como la implementación de trabajos con nueve delegaciones (sin mencionar cuales) para realizar el rescate y construcción de espacios libres de violencia para las mujeres y las niñas.

Existe anualmente el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) que es coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres y la Semujeres CDMX, y que tiene como objetivo:

Fortalecer institucionalmente a los mecanismos para el adelanto de las mujeres (MAM) para que contribuyan a la igualdad de oportunidades y el ejercicio de los derechos de las mujeres en las entidades federativas, los municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México con el propósito de disminuir las brechas de

desigualdad de género mediante el diseño y ejecución de acciones de atención y medidas especiales de carácter temporal (Semujeres, 2023)

El PFTPG nos señala la Semujeres (2023):

contribuye al cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, señalada en la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, a los objetivos prioritarios 2, 5 y 6 del Proigualdad y al Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres principalmente a los objetivos prioritarios 1 y 2; además contempla el compromiso del gobierno federal de brindar beneficios directos a las mujeres con el propósito de alcanzar su bienestar.

En 2017 se lanza la plataforma en línea sobre igualdad de género con el objetivo de incentivar la capacitación en línea en materia de igualdad de género para los servidores públicos capitalinos, el Inmujeres lanzó la plataforma “CDMX Inmujeresdigital: Aprender para la igualdad”. En esta plataforma los funcionarios capitalinos pudieron obtener conocimientos y herramientas en materia de género para ejercer sus funciones en el cumplimiento del respeto a los derechos de las mujeres y el acceso a una vida libre de violencia, así como en el quehacer de las políticas públicas con perspectiva de género, para contribuir a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de la Ciudad de México. Inmujeres menciona que del año 2015 a 2016 capacitó a 11 mil 165 servidores públicos, de los cuales cinco mil 536 son mujeres y cinco mil 629 hombres. (DDMM, 2017)

En el 2018 Inmujeres CDMX dio inicio a la Red de Información de Violencia contra las Mujeres (RIVCM) y tiene como objetivo registrar, sistematizar y dar seguimiento a casos de violencia de género en la capital del país. La directora general de Inmujeres destacó que la RIVCM es “la base de datos más grande sobre violencia de género en la CDMX, ya que cuenta con más de 400 mil registros de mujeres y niñas atendidas por violencia desde el 1º de diciembre de 2012 a la fecha” (Semujeres, 2018). De igual manera, en ese mismo año se implementó el fortalecimiento institucional de la transversalidad de género, el Inmujeres CDMX impulsó la creación de las Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS) en los entes públicos del Gobierno capitalino, cuyo objetivo es garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la política

pública y la cultura institucional. Hasta ese año se habían instalado 33 UIS en el mismo número de dependencias.

Se cumplieron en 2018, diez años de la incorporación de la dimensión de género en el presupuesto público de Ciudad de México, indicó Inmujeres (2018) y a la fecha “el Resultado 13 agrupa más de 40 actividades institucionales en las que participan más de 80 unidades responsables del gasto”, expresó la directora general del Inmujeres CDMX; de igual manera aseguro que “el presupuesto es una herramienta política fundamental para medir la importancia que cada gobierno le pone a las acciones afirmativas y a las que garantizan derechos humanos de las mujeres y las niñas, para poder dar seguimiento a esos recursos” (Network, 2018). Con la información que se obtiene de resultados en materia de presupuestos públicos con perspectiva de género, Incháustegui ratifica que las comisiones de Igualdad de Género de los congresos local y federal pueden tener muchos más elementos para tomar decisiones a la hora de decidir sobre presupuestos”, y agregó que, a través de cuatro categorías —acciones afirmativas, transversales, mixtas y otras— se pudieron identificar en 2017 hasta 32 % de recursos que contribuyen a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, pero que los recursos no están incorporados al Programa de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México.

Para finales del 2018 se dio el cambio de gobierno en la ciudad capital y con esto, se da la transformación de Instituto de las Mujeres de la CDMX a Secretaría de las Mujeres ya que se abroga la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal; publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 28 de febrero de 2002 y da paso a la nueva Secretaría. La Semujeres como todas las dependencias locales y nacionales sufre las consecuencias de lo que la crisis de la pandemia de Covid-19 trajo a la población mundial, se transformaron muchas de sus actividades y muchas de sus acciones por más de un año, en 2019 y 2020 las acciones estuvieron mayoritariamente de manera virtual. Pero aun con ello se realizaron las siguientes que aparecen en su Cuarto Informe de Gobierno 2019-2022.

Entre las que se describen en ese cuarto informe son: Alerta por violencia contra las mujeres en la Ciudad de México, Semujeres indica en su informe que en atención a la demanda planteada por parte de las colectivas feministas defensoras de derechos humanos y con el compromiso de promover acciones que garanticen la seguridad de las mujeres, adolescentes y niñas que transitan en la urbe que habitan, así como transmitir y visibilizar el mensaje de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres, el 25 de noviembre de 2019 se declara la Alerta por Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México; se genera la línea de atención a emergencias \*765 SOS mujeres; como ya lo mencionamos, la contingencia sanitaria por Covid-19<sup>68</sup> obligó a generar diversas acciones para que la Semujeres garantizara la continuidad de los servicios de atención a la violencia contra las mujeres y se ajustó, refiere el informe, la operación en modalidad virtual para aquellas mujeres que así lo solicitaron, sin dejar de lado y con todas las precauciones necesarias las operaciones de manera presencial, por ello la Línea de emergencia \*765 SOS Mujeres fue y es una alternativa viable.

Con las Lunas (se les cambio el nombre, porque la institución ya existía, solo que tenían otro nombre, en sus orígenes se llamaban CIAM), que son Unidades Territoriales de Atención y Prevención a la Violencia de Género se centralizaron los servicios territoriales de atención que anteriormente se encontraban entre las unidades de Inmujeres y las Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Familiar (UNAVI). En el Programa Bienestar para las Mujeres en Situación de Violencia a las mujeres se les otorga un apoyo económico y de ser necesario, se canaliza para el trámite de medidas de protección, a espacios de refugio o atención médica. En el cuarto informe de Semujeres también se refieren a la Línea Mujeres que, coordinada con Locatel se brinda un servicio telefónico de primer contacto que ofrece orientación, intervención y respuesta inmediata para la prevención y atención de todo tipo de violencias contra las mujeres. Su objetivo es informar, orientar, brindar asesoría

---

<sup>68</sup> Contingencia por enfermedad respiratoria que afectó a todo el mundo y que, generó cuarentenas donde los servicios de todo tipo en todos los gobiernos se paralizaron, al igual que la movilidad de las personas en todo el mundo debido a esa cuarentena.

jurídica y psicológica vía telefónica las 24 horas del día los 365 días del año, con operadoras y operadores de Locatel.

Con el programa de Abogadas de las Mujeres en las agencias del Ministerio Público se busca:

mejorar el acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia por razones de género. A partir de 2019, un grupo de abogadas especializadas en derechos humanos y género está presente en las Agencias de Investigación Territorial y Agencias de Investigación Especializadas de la FGJ, en donde brindan orientación jurídica, acompañamiento y/o representación a las mujeres que asisten a denunciar delitos por violencia de género. Las Abogadas de las Mujeres evalúan el nivel de riesgo que viven las mujeres víctimas para orientarlas en alternativas para su protección, integridad y seguridad. Apoyan a las mujeres solicitantes en los trámites de las medidas de protección de emergencia ante las instancias jurisdiccionales competentes. (4ISemujeres, 2022)

La Semujeres (2022) afirma que el Mapa de Servicios para la Atención a la Violencia contra las Mujeres se pueden visualizar los servicios de Acceso a la Justicia, Atención a Víctimas de Violencia y Atención a la Salud que se ofrecen en la Ciudad de México, el sitio cuenta con información de la Secretaría de las Mujeres, Secretaría de Salud y Fiscalía General de Justicia, sus Sedes, Alcaldías y Tipos de servicios que se brindan a las mujeres. La Red de Mujeres por el Bienestar por otro lado, tiene su génesis en la violencia que viven las mujeres en el ámbito familiar, ya que es un problema público que requiere la mayor atención, en 2019 se llamó:

Red de Mujeres por la Igualdad y la No Violencia en la Ciudad de México, con el objetivo de promover procesos participativos y organizativos de mujeres en la modalidad de multiplicadoras, para el conocimiento, ejercicio y exigibilidad de sus derechos y la apropiación de la ciudad, sus colonias, barrios, pueblos y unidades habitacionales desde una perspectiva de género, incluyente y democrática que contribuya al fortalecimiento de su autonomía física, económica y política. Este programa social concluyó en diciembre del mismo año. En abril del 2021 se creó una acción social que tiene el objetivo de identificar de manera oportuna casos de violencia contra las mujeres por razones de género, por medio del impulso de facilitadoras del servicio que promueven los derechos de las mujeres residentes en las 193 colonias identificadas con mayor índice de denuncias de violencia familiar. Identifican oportunamente casos de violencia contra las mujeres por razones de género y las canalizan a los servicios especializados e integrales en las LUNAS, para su seguimiento adecuado. Esta Red permite la creación de núcleos solidarios de mujeres en las colonias prioritarias que realizan acciones colectivas y comunitarias que permitan prevenir la violencia e identificar de manera oportuna situaciones de riesgo feminicida. A partir del año 2022 la denominamos Red de Mujeres por el Bienestar. (4ISemujeres,2022)



Con las acciones denominadas Prevención de la Violencia y del Embarazo en Adolescentes pretenden contribuir a erradicar el embarazo en niñas de 14 años o menos; y tienen como meta reducir el 50% la tasa de fecundidad en adolescentes entre 15 a 19 años. De acuerdo con cifras del Consejo Nacional de Población (CONAPO), actualmente asciende a 47.83 por cada mil adolescentes. El Semujeres (2022) también refiere que la reducción a cero embarazos está establecida como meta para 2030 en la Estrategia Nacional para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (ENAPEA), también señala que la tasa de fecundidad en adolescentes de la Ciudad de México es la más baja de todas las Entidades Federativas de la República.

El 17 de abril de 2019 se instaló el Consejo de Gabinete para el Seguimiento de las Políticas de Igualdad Sustantiva del Gobierno de la Ciudad de México, exhorta la articulación y coordinación interinstitucional entre las diversas dependencias del Gobierno de la Ciudad y las alcaldías; y es la instancia de mayor jerarquía en la toma de decisiones al interior del Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la capital y brinda atención a la problemática de desigualdad estructural que viven las mujeres. De igual manera, se refuerza la colaboración con las organizaciones de la sociedad civil (OSC), ya que la lucha contra la violencia contra las mujeres, la disminución de las brechas de género y la búsqueda de la igualdad sustantiva no se puede realizar sin la participación de la sociedad en su conjunto.

En 2021, con apoyo del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Gobierno Federal, se llevó a cabo la programación del sitio [indicadoresdegenero.semujeres.cdmx.gob.mx](http://indicadoresdegenero.semujeres.cdmx.gob.mx) web que permite explorar los componentes del SINGE, y los indicadores de cada uno de ellos. Así mismo, el sitio web permite visualizar gráficas e información para cada indicador, así como descargar las bases de datos de cada uno de ellos. Para el logro de una igualdad sustantiva también se requiere contar con personas servidoras públicas con sensibilidad y formación en perspectiva de género, es por ello que para el Fortalecimiento Institucional se establecen cuatro estrategias;

1. La capacitación a personas servidoras públicas

2. El seguimiento al presupuesto dirigido a disminuir las brechas de desigualdad
  3. El fortalecimiento del Sistema de Indicadores de Género (SINGE)
  4. La implementación de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres red de información de violencia contra las mujeres.
- [Así como en] tres ejes temáticos, en modalidad presencial y en línea, estos últimos implementados en la plataforma [semujeresdigital.cdmx.gob.mx](http://semujeresdigital.cdmx.gob.mx)
1. Género y derechos humanos; 2. Prevención y atención a la violencia contra las mujeres y 3. Transversalidad de la perspectiva de género. (4|Semujeres, 2022)

Por otra parte, indica Semujeres (2022), que se trabaja en la creación del Sistema de Indicadores de Género para contar con una herramienta de medición de las brechas de desigualdad y poder fortalecer la implementación de políticas públicas que redunden en una mejor condición para las mujeres. El objetivo Indica Semujeres (2022) es llegar a 2024 con el SINGE en plataforma digital con información en, al menos, cuatro componentes: a) Indicadores estratégicos de la Ciudad de México; b) Indicadores para el seguimiento de las acciones de emergencia de la DAVM; c) Indicadores de género para la gestión y d) Índice de Igualdad de la Ciudad de México.

Otra labor de la Semujeres es la de dar seguimiento de manera trimestral, al presupuesto y a las acciones destinadas a atender las desigualdades entre mujeres y hombres. Afirma Semujeres que el presupuesto público con perspectiva de género, “es una de las estrategias de la transversalidad, que busca contribuir a la erradicación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, para que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos y logren su autonomía. Otro logro importante se dio en diciembre de 2019 ya que en el Congreso de la Ciudad se aprobó por unanimidad la creación del Banco de ADN para uso forense de la CDMX, cuyo principal objetivo es puntualiza Semujeres (2022) “generar investigaciones eficientes a partir del uso de herramientas científicas y tecnológicas, a fin de garantizar a las víctimas el derecho al acceso a la justicia, a la no repetición y a tener una vida libre de violencia”.

En la Ciudad de México se presentó al Congreso capitalino la iniciativa de ley conocida como Ley Olimpia, en la que se discute que, para garantizar el acceso a la justicia de las personas afectadas, toda forma de difusión no consentida de contenido íntimo, erótico o sexual debe ser reconocida como violencia digital e incluida en el marco legal para su sanción. Con la aprobación de dicha Ley, el 22 de enero de 2020,

se modificaron y adhirieron al Código Penal del Distrito Federal los artículos referentes a los delitos de acoso sexual, hostigamiento, contra la intimidad sexual, amenaza y extorsión para la difusión no consentida de contenido sexual privado.

La declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres incluye entre otras, las siguientes acciones: La creación del Registro Público de Personas Agresoras Sexuales mismo que suministra información personal y genética de las personas con una sentencia condenatoria por agresión sexual, acelera las investigaciones por delitos sexuales y sirve para prevenir este tipo de violencia contra las principales víctimas de estos ilícitos, las mujeres, niñas y niños; la información se actualiza de manera mensual. Se incrementan los Senderos Seguros del Programa “Camina Libre, Camina Segura”; la Semujeres (2022) declara “Si las mujeres, las adolescentes y las niñas pueden caminar seguras en las calles de la Ciudad de México todas las personas estamos seguras”. El objetivo de los Senderos es mejorar la seguridad del espacio público, garantizando el derecho de las personas a una vida libre de violencia.

Se busca la Certificación a Ministerios Públicos, Asesores Jurídicos y Peritos en la Atención de Mujeres Víctimas de Violencia, por ello, en junio de 2022, el Instituto de Formación Profesional y Estudios Superiores (IFPES) de la FGJ y la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México (EAP) firmaron un convenio marco de colaboración que establece las bases generales y los mecanismos institucionales de coordinación para el fortalecimiento de las actividades de profesionalización, formación, capacitación y certificación del personal de la Fiscalía. En agosto de 2022. Del mismo modo, con la Estrategia de Formación Integral de Cuerpos Policiales con Perspectiva de Género y de Derechos Humanos se busca garantizar el cumplimiento de las tareas policiales en un marco de respeto y protección de los derechos humanos, las instancias encargadas de la procuración de justicia han incorporado la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en los lineamientos y protocolos de actuación, así como en los procesos de formación de sus Cuerpos policiales.

Por último, se da la creación de la Unidad Especializada de Género (UEG) en la SSC en el marco de la declaratoria de la Alerta de Género emitida por el Gobierno de

la CDMX en el 2019; la UEG estaba adscrita a la Dirección General de Asuntos Internos, con el objetivo de atender de manera particular y especializada los actos de violencia por razones de género cometidos por personal policial en contra de sus compañeras policías. Su enfoque original de atención estaba orientado a mujeres policías, pero su operación se ha ampliado a mujeres ciudadanas. Semujeres (2022) da a conocer que al 2022, la Unidad cuenta con 93 policías especialistas en atención a mujeres víctimas de violencia de género y en riesgo de feminicidio, quienes concluyeron satisfactoriamente el Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas de Violencia de Género. En la UEG se promueve, protege y garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, proporcionando atención inmediata y un trato digno a las víctimas de acoso, hostigamiento sexual y laboral y cualquier otro acto que menoscabe su dignidad, con pleno respeto a sus derechos humanos.

Hemos visto, a lo largo de los párrafos que la ordenanza de transversalizar la PEG no tiene que ser un tema personal, político ni de tal o cual organismo o institución, es una obligación del Estado establecer las políticas públicas necesarias para que la PEG pueda incidir en todo y cada uno de los procesos de esas políticas públicas de la administración pública y así poder lograr materializar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la misma.

En el siguiente capítulo veremos la manera en cómo la SSC como ente del gobierno capitalino cumple con el mandato de la legislación para el empoderamiento de las mujeres y, cómo es que las voluntades de quienes tienen el mando o la injerencia para incidir que el mainstreaming de género sea realidad la institución policial a la que nos referimos, tiene mucho que ver con los resultados que puedan obtener para, como nos indica el Consejo de Europa (1998) se logra “la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas” y así poder reducir brechas de

género y alcanzar la igualdad sustantiva para las mujeres, en especial, para las mujeres policías de la CDMX.

### Capítulo III. Aspectos relevantes de la SSC CDMX en cuanto a la transversalización de la PEG

*“Es necesario que nos preguntemos porque el cambio no se está dando, qué funciona y qué sigue. Mientras las mujeres han alcanzado importantes logros durante la pasada década, las políticas públicas que promueven de forma efectiva el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género no se encuentran institucionalizadas en las rutinas del día a día del Estado”*  
Aruna Rao (2005, p. 01)

#### 3.1. Antecedentes, funciones y estructura de la SSC

México como país tuvo su génesis cultural después de la conquista, dada de una mezcla de razas entre los pueblos originarios de Mesoamérica y de la cultura española, esta última llegó a este continente en el Siglo XV. Es por esa mezcla que se dan unas características culturales muy particulares, por ello México construyó su cultura sobre la base de lo único que conocían los españoles, lo masculino como referente. Es manejo social, en la que los roles, estereotipos, patrones, valores, tradiciones, costumbres y actitudes adjudicadas a cada sexo impulsaron a la subordinación de las mujeres en esta sociedad, como en muchas otras, desde ya hace mucho tiempo. Carmen Lugo (1985) nos refiere:

Para algunos autores<sup>69</sup>, el machismo aparece con el mestizaje, transculturación dramática por la forma violenta que los españoles imprimían en su unión con las indias. Sin embargo, en el mundo prehispánico también la mujer era considerada un ser devaluado, inferior, sin derechos. (p. 43)

A su vez, Raewyn Connell (1995) enfatiza:

Que el machismo latinoamericano fue el producto de las relaciones de las culturas durante la época colonial. Los conquistadores propiciaron la provocación y el modelo; el catolicismo español, la ideología de la abnegación femenina y la opresión económica bloqueó cualquier otra fuente de autoridad masculina. Como Walter Williams ha mostrado, el colonialismo español también incluyó un ataque violento y sostenido a la homosexualidad habitual de las culturas nativas. Este hecho tuvo gran influencia en las expresiones contemporáneas de la masculinidad. En México, la presentación pública de la masculinidad es agresivamente heterosexual, aunque a menudo la practica sea bisexual. (p. 239)

La Ciudad de México es el ámbito de competencia de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, y las condiciones sociales, características propias de su población, cultura

<sup>69</sup> Autores como Paz, Octavio: El laberinto de la soledad; o Ramírez, Santiago: El mexicano, psicología de sus motivaciones.

y costumbres fueron cimentadas desde hace muchos años con los cimientos culturales antes mencionados, por tanto, tiene una base cultural a deconstruir, el machismo<sup>70</sup>, el referente de que el hombre por su condición es el que lleva la posición mayor tanto en lo privado como en lo público y en la cual también, se funda, conforma y desarrolla la institución a la que nos referimos.

El antecedente más antiguo de la seguridad pública en la Ciudad de México, aparece, menciona Íñigo (1985), alrededor del año 1500, donde se contaba con tres figuras principales para realizar esas funciones de seguridad que son los denominados calpullec<sup>71</sup>, personajes encargados de mantener el orden de los calpulli<sup>72</sup>; los teachcacahtin, guerreros que se hacían cargo de la situación interna de los barrios en tiempos de guerra; y los tianquizpan, guardianes de los mercados. Hablando en los años de 1800, Íñigo nos hace referencia que, en junio de 1813, la Ley de Instrucción deposita en los jefes políticos la facultad y responsabilidad de vigilar por la seguridad de bienes y personas en la ciudad de México, así como de hacer cumplir el reglamento de policía. Y para 1865, se expide la Ley sobre la Policía General del Imperio, se designan comisarios imperiales, prefectos y la guardia municipal, misma que se dividía en guardias diurnos y nocturnos, todos ellos responsables de hacer cumplir los reglamentos de la policía. La ciudad se divide en ocho cuarteles mayores.

Pasando al Siglo XX, nos expresa Íñigo (1985) que, en septiembre de 1903, aparecen leyes que disponen la creación de los Cuerpos de gendarmes judiciales y fiscales en la ciudad; y en 1922, se organiza en forma provisional una Jefatura de Tránsito dependiente de la Inspección General de Policía. Para el 23 de junio de 1923, se crea la Escuela Técnica de Policía, con el fin de instruir y capacitar a los miembros

---

<sup>70</sup> Carmen Lugo (1985) nos recalca; el machismo es "una serie de conductas, actitudes y valores que se caracterizan fundamentalmente por una autoafirmación sistemática y reiterada de la masculinidad; o como una actitud propia de un hombre que abriga serias dudas sobre su virilidad... o como la exaltación de la condición masculina mediante conductas que exaltan la virilidad, la violencia, la ostentación de la potencia sexual, de la capacidad para ingerir alcohol o para responder violentamente a la agresión del otro; en suma, el machismo es la expresión de la magnificación de lo masculino en menoscabo de la constitución, la personalidad y la esencia femenina; la exaltación de la superioridad física, de la fuerza bruta y la legitimación de un estereotipo que recrea y reproduce injustas relaciones de poder" (p. 43)

<sup>71</sup> Jefe de los calpulli, designado vitaliciamente, dentro de la misma familia, por los demás miembros del calpulli. Actuaba como juez en litigios menores, representaba al calpulli en el consejo azteca

<sup>72</sup> El término calpulli significa "grandes casas" y se utilizaba para designar unidades de la sociedad azteca constituidas por parientes ficticios, es decir, personas que creían descender de un mismo antepasado, quien generalmente, era un ser mitológico. (Chen, 2011)

en técnicas de investigación policiaca, criminalística y laboratorio, entre otras materias. Y, hacia la mitad del siglo, la policía en la ciudad comienza a dejar paulatinamente la vigilancia de a pie para utilizar mayor número de vehículos automotores con el objeto de abarcar mayores distancias.

El Manual de Organización de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (2008), en su apartado de antecedentes nos menciona que para 1976, la policía capitalina se denominaba Dirección General de Policía y Tránsito; el 17 de enero de 1984, la institución policial se denomina oficialmente Secretaría General de Protección y Vialidad. El 19 de julio de 1993, se publica en el Diario Oficial de la Federación la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, con el objeto de establecer las bases para la prestación del servicio de seguridad pública, así como regular los servicios privados de seguridad en el Distrito Federal. Con ello comienza la transformación de dicha Secretaría, a la que un año más tarde se deslindaría de las competencias en materia de reclusorios y de autotransporte urbano, pero manteniendo el Cuerpo de control de tránsito, para, finalmente en 1995, terminar cambiando su nombre a "Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal".

En el año 2018 se cambia el nombre de "Secretaría de Seguridad Pública" a "Secretaría de Seguridad Ciudadana", durante la administración de la jefa de Gobierno, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, siendo un cambio de paradigma en materia de seguridad, en la cual, la ciudadanía es el centro de esa política pública y, es el principal objetivo de la protección estatal y la operación policial se basa en un modelo de proximidad social. En la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (LSSCCDMX), se describe en el artículo cuarto que la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC CDMX) es un órgano de:

carácter civil, disciplinado y profesional. Su función se sustenta en la protección integral de las personas y tiene como principios rectores: I. La prevención social de las violencias y del delito; II. La atención a las personas; III. La transparencia en sus procedimientos y actuaciones; IV. La garantía del ejercicio de los derechos humanos y libertades; y V. La convivencia pacífica entre todas las personas, y VI. La máxima publicidad, la transparencia y la protección de datos personales en posesión de sujetos obligados. Lo anterior sin perjuicio de los principios que prevé el artículo 21, noveno párrafo, de la Constitución Federal, que son: a) Legalidad; b) Objetividad; c) Eficiencia;



d) Profesionalismo; e) Honradez; y f) Respeto a los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución. Las instituciones de seguridad ciudadana deberán fomentar la participación ciudadana y la rendición de cuentas, así como el principio de proximidad gubernamental y el derecho a la buena administración. (LSSCCDMX, 2019)

En el Manual Administrativo de la SSC podemos encontrar la Misión y la Visión de este organismo:

Misión Garantizar y preservar la paz y seguridad pública, salvaguardando la integridad física y patrimonial de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, previniendo la comisión de delitos, así como garantizar el derecho a la convivencia pacífica y solidaria, como parte del Sistema de Seguridad Ciudadana.

Visión Ser una Secretaría que desarrolle políticas de carácter integral en materia de prevención del delito y seguridad ciudadana, fomentando e impulsando la profesionalización, la transparencia y la rendición de cuentas, promoviendo en la sociedad la participación ciudadana en valores culturales y cívicos, que induzcan al respeto, a la legalidad, y los derechos humanos, fortaleciendo la confianza e imagen de la Institución. (MASSC, 2019)

Las atribuciones de la SSC CDMX las podemos encontrar plasmadas en la CPEUM en su artículo 21 Párrafo nueve que a la letra dice:

La seguridad pública es una función del Estado a cargo de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, cuyos fines son salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, así como contribuir a la generación y preservación del orden público y la paz social, de conformidad con lo previsto en esta Constitución y las leyes en la materia. La seguridad pública comprende la prevención, investigación y persecución de los delitos, así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en esta Constitución

Párrafo diez: Las instituciones de seguridad pública, incluyendo la Guardia Nacional, serán de carácter civil, disciplinado y profesional. El Ministerio Público y las instituciones policiales de los tres órdenes de gobierno deberán coordinarse entre sí para cumplir los fines de la seguridad pública y conformarán el Sistema Nacional de Seguridad Pública, que estará sujeto a las siguientes bases mínimas: a) La regulación de la selección, ingreso, formación, permanencia, evaluación, reconocimiento y certificación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública. La operación y desarrollo de estas acciones será competencia de la Federación, las entidades federativas y los Municipios en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

Párrafo trece: La formación y el desempeño de los integrantes de la Guardia Nacional y de las demás instituciones policiales se regirán por una doctrina policial fundada en el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente a la perspectiva de género. (CPEUM, 2023)

Otra normativa que regula el actuar policial es la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), en su Título Primero. Disposiciones Preliminares, artículo 3 de manera textual nos postula:

La función de Seguridad Pública se realizará en los diversos ámbitos de competencia por conducto de las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia, de las instancias encargadas de aplicar las infracciones administrativas, de la supervisión de medidas cautelares, de suspensión condicional del procedimiento de los responsables de la prisión preventiva y ejecución de penas, así como por las demás autoridades que en razón de sus atribuciones deban contribuir directa o indirectamente al objeto de esta Ley. (LGSNSP, 2019)

El artículo 4 nos afirma:

El Sistema Nacional de Seguridad Pública contará para su funcionamiento y operación con las instancias, instrumentos, políticas, acciones y servicios previstos en la presente Ley, tendientes a cumplir los fines de la Seguridad Pública. La coordinación, en un marco de respeto a las atribuciones entre las instancias de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, será el eje del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (LGSNSP, 2019)

Para los efectos de la LGSNSP en su artículo 5 nos marca que se entiende por:

Inciso VIII. Instituciones de Seguridad Pública: a las Instituciones Policiales, de Procuración de Justicia, del Sistema Penitenciario y dependencias encargadas de la Seguridad Pública a nivel federal, local y municipal;

Inciso X. Instituciones Policiales: a los Cuerpos de policía, de vigilancia y custodia de los establecimientos penitenciarios, de detención preventiva, o de centros de arraigos; y en general, todas las dependencias encargadas de la seguridad pública a nivel federal, local y municipal, que realicen funciones similares;

Inciso XI. Institutos: a los órganos de las instituciones de seguridad pública de la Federación, de los Estados y del Distrito Federal, encargados de la formación y actualización especializada de aspirantes y servidores públicos de las funciones ministerial, pericial y de policía ministerial; XII. Programa Rector: al conjunto de contenidos encaminados a la profesionalización de los servidores públicos de las Instituciones Policiales e Instituciones de Procuración de Justicia, respectivamente; (LGSNSP, 2019)

Vamos con el artículo 6 que nos dice:

Las Instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional, su actuación se regirá, además, por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez, y respeto a los derechos humanos reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Deberán fomentar la participación ciudadana y rendir cuentas en términos de ley. (LGSNSP, 2019)

El artículo 7 nos declara que:

Conforme a las bases que establece el artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, en el ámbito de su competencia y en los términos de esta Ley, deberán coordinarse para: I. Integrar el Sistema y cumplir con sus objetivos y fines; II. Formular políticas integrales, sistemáticas, continuas y evaluables, así como programas y estrategias, en materia de seguridad pública; III. Ejecutar, dar seguimiento y evaluar las políticas, estrategias y acciones, a través de las instancias previstas en esta ley; IV. Proponer, ejecutar y evaluar el Programa Nacional de Procuración de Justicia, el Programa Nacional de Seguridad Pública y demás instrumentos programáticos en la materia previstos en la Ley de Planeación; V. Distribuir a los integrantes del Sistema, actividades específicas para el cumplimiento de los fines de la Seguridad Pública; VI. Regular los procedimientos de selección, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación y registro de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública; (LGSNSP, 2019)

La CPCDMX también regula el actuar de la SSC y nos dice que seguridad ciudadana se encuentra instituida en el Capítulo IV. Seguridad Ciudadana y Procuración de Justicia, en el artículo 41, Disposiciones generales:

Inciso 1.- La seguridad ciudadana es responsabilidad exclusiva del Gobierno de la Ciudad de México, en colaboración con las alcaldías y sus habitantes, para la prevención, investigación, sanción de infracciones administrativas y persecución de los delitos, la impartición de justicia, la reinserción social, el acceso a una vida libre de violencia y la protección de las personas frente a riesgos y amenazas que atenten contra sus derechos y libertades.

Inciso 2. En la planeación, ejecución, control, vigilancia y disciplina de la seguridad y en la procuración e impartición de justicia en la Ciudad, regirán los derechos y principios contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y su jurisprudencia, esta Constitución y las leyes de la materia. (CPCDMX, 2023)

En el artículo 42 Seguridad Ciudadana, en su apartado A. Principios:

Inciso 1. Las instituciones de seguridad ciudadana serán de carácter civil, disciplinado y profesional. 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.

Inciso 2. La selección, ingreso, formación, evaluación, permanencia, reconocimiento y certificación de las y los integrantes de las instituciones de seguridad ciudadana, se hará conforme a lo previsto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esta Constitución y las leyes de la materia. La ley local establecerá el servicio profesional de carrera.

Inciso 3. La ley contemplará mecanismos institucionales de evaluación, control y vigilancia sobre las actividades que lleven a cabo las fuerzas policiales y las de

seguridad privada, así como los procedimientos de participación ciudadana para coadyuvar en esta materia. (CPCDMX, 2023)

En su apartado B. Prevención social de las violencias y el delito, nos resalta en su inciso 2: “Las violencias y el delito son problemas de seguridad ciudadana. Esta Constitución garantizará las políticas públicas para su prevención”. (CPCDMX, 2023)

El artículo 43, Modelo de policías de proximidad y de investigación, es el último del Capítulo IV con injerencia a lo que es Seguridad Ciudadana, en su inciso 1 dice:

Los Cuerpos policiacos y sus integrantes en sus funciones darán prioridad al convencimiento, a la solución pacífica de los conflictos y en su actuación respetarán los derechos humanos de todos, incluidos las víctimas, los testigos e indiciados. El uso de la fuerza será excepcional, proporcional y como último recurso.

2. Las fuerzas de seguridad ciudadana, son instituciones al servicio de la sociedad. 3. Se establecerá un modelo de policías ciudadanas orientado a garantizar:

a) El Estado de Derecho, la vida, la protección física y de los bienes de las personas; b) La prevención y contención de las violencias; c) La prevención del delito y el combate a la delincuencia; d) Los derechos humanos de todas las personas; e) El funcionamiento adecuado de instituciones de seguridad y justicia; f) La objetividad y legalidad de sus actuaciones, por medio de un mecanismo de control y transparencia; y g) El buen trato y los derechos de las personas.

4. Para llevar a cabo sus tareas contará con:

a) Un servicio civil de carrera que defina las normas de acceso, promoción, permanencia y separación. La ley garantizará condiciones laborales y prestaciones suficientes y dignas; b) Una institución de formación policial técnica y superior responsable de la capacitación y de la evaluación permanente de los miembros de las corporaciones policiacas; y c) Un órgano interno de defensa de los derechos de las y los agentes policiales, respecto de actos y omisiones que menoscaben su dignidad o les impidan el adecuado ejercicio de sus funciones. (CPCDMX, 2023)

Hemos podido percatarnos que en la ciudad capital se necesita una institución con personas integrantes de la misma, altamente preparadas y como consigna principal ser garantes del respeto irrestricto a los derechos humanos, al igual que de honradez, profesionalismo, eficiencia entre otros. Las mujeres y hombres policías de igual manera deben de conducirse internamente con códigos de conductas que marcan su proceder y que permite el correcto desarrollo personal y profesional dentro de la institución para generar la pauta de una correcta actuación ente la sociedad a la que prestan sus servicios.

Aunque los Cuerpos policiales siempre generan descontento y desconfianza social, cada año más personas toman como opción laboral la de ingresar a las filas de la

corporación. La encuesta anual ¿Qué piensa el policía? de Causa Común (2020), nos comenta que sólo el 53% de los policías en México, ingresa por vocación, mientras que el 47% restante, lo hace por necesidad, estabilidad económica, o por ser la mejor opción laboral. Causa en Común, 2019. La policía capitalina cuenta con 90,670 policías<sup>73</sup>, según el Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal 2021, lo que traducen en 3.5<sup>74</sup> policías por cada 1,000 habitantes; el Censo revela que la CDMX está por encima de la media nación que es de 0.9 policías por cada 1,000 habitantes. Hasta el 2021, según el Informe sobre el Avance Presupuestal en Materia de Igualdad de Género (IGénero 3 21) de esa cifra, solo le corresponden a la SSCCDMX un total de 44, 636 policías, de los cuales 12,715 son mujeres y 31. 921 son hombre. Con ese estado de fuerza deben de cumplir cabalmente lo conforme al artículo 5º de la LSSCCDMX, las funciones de esta institución, que son:

Ser una institución articulada, coordinada e impulsada por el gobierno de la ciudad y sus alcaldías, así como de la ciudadanía, 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, para fortalecer el estado de derecho, a través de la prevención de delitos, y la erradicación de los diferentes tipos de violencia, en todos los ámbitos de la vida colectiva de la ciudadanía. (LSSCCDMX, 2019)

La Estructura Orgánica de Mandos en la SSC (2023) se encuentra de la siguiente manera:

### **Imagen 1. Comisario General; grado que ostenta el Secretario de la SSCCDMX**



Esta jerarquía es detentada únicamente por la persona titular de la Secretaría de Seguridad Ciudadana. Es la jerarquía más alta en la pirámide de mandos de la SSC de la CDMX

Dentro de la institución se cuenta con diferentes

Subsecretarías y se denominan de la siguiente manera:

Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

1. Subsecretaría de Participación Ciudadana y Prevención del Delito
2. Subsecretaría de Inteligencia e Investigación Policial
3. Subsecretaría de Desarrollo Institucional
4. Subsecretaría de Sistema Penitenciario

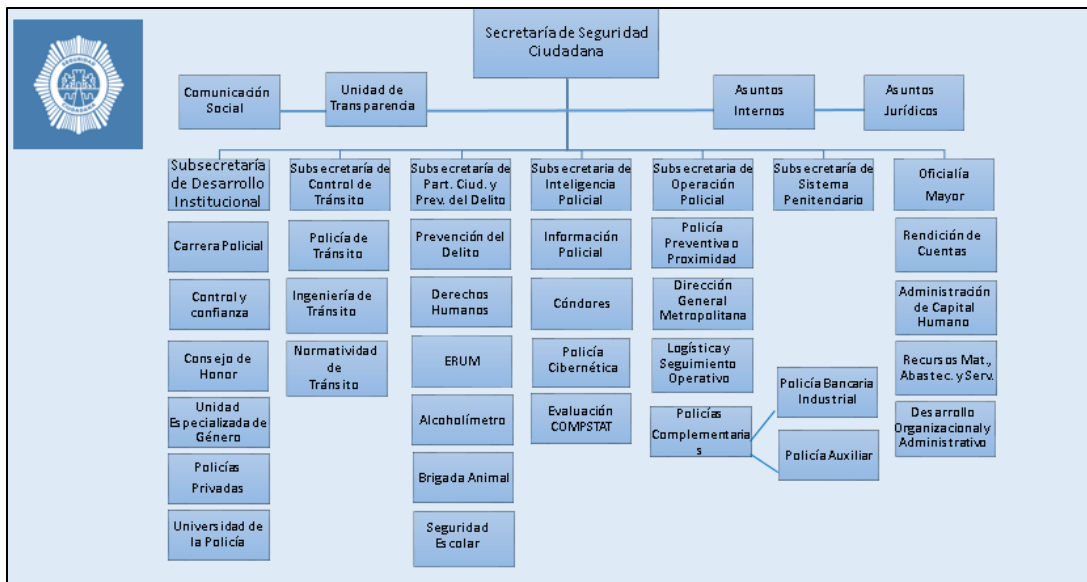
<sup>73</sup> Personal adscrito a las instituciones de seguridad pública estatal, según entidad federativa, 2020

<sup>74</sup> Tasa de elementos de la policía preventiva de las instituciones de seguridad pública estatal, por cada 1 000 habitantes, 2020\*

5. Subsecretaría de Control de Tránsito
6. Subsecretaría de Operación Policial
7. Oficialía Mayor SSC

Quien se encuentra en la parte alta de la pirámide de mando en la institución policial es la persona titular de la Secretaría, solo por debajo de él se encuentran las seis Subsecretarías, la Dirección Ejecutiva de Comunicación Social, la Dirección Ejecutiva de la Unidad Transparencia, la Dirección General de Asuntos Internos, la Dirección General de Asuntos Jurídicos junto con la Oficialía Mayor.

**Imagen 2. Estructura Orgánica de la SSCCDMX**



Fuente: Elaboración propia a partir del MASSC, 2019

Para poder ejercer el mando por parte de los elementos de la SSC designados para esa encomienda, estos cuentan con una orgánica estructural y de jerarquía que se sustenta en el Acuerdo 02/21<sup>75</sup> y presentamos en el cuadro siguiente:

**Imagen 3. Habilitación de Grado Jerárquico para efectos de ejercer Mando Policial**

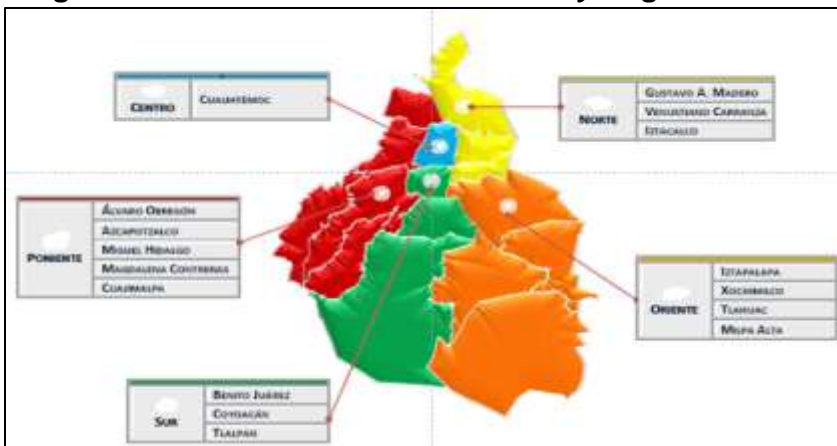
<sup>75</sup> Acuerdo 02/2021 Por el que se Establecen los Lineamientos para Otorgar Grado Jerárquico Habilitado para efectos de Mando Policial, al Personal designado para ocupar un Cargo de Estructura, en la Policía de Proximidad de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

| Categoría de Mando  | Grado Jerárquico                      | Insignia |
|---|---------------------------------------|----------|
| Personas titulares de las Subsecretarías, la Oficialía Mayor y las Direcciones Generales de Asuntos Internos, de la Policía Auxiliar y de la Policía Bancaria e Industrial. | Comisaria Jefa/Comisario Jefe         |          |
| Coordinadoras y Coordinadores Generales, Directoras y Directores Generales.   | Comisaria/Comisario                   |          |
| Directoras y Directores Ejecutivos, Directoras y Directores Regionales.   | Inspectora General/ Inspector General |          |
| Directoras y Directores de Área, Directora y Director de Sector.  | Inspectora Jefa/Inspector Jefe        |          |
| Subdirectoras y Subdirectores de Área, y Gamas  | Inspectora/ Inspector                 |          |
| Jefas y Jefes de Unidad Departamental, Delta y Omega  | Subinspectora/ Subinspector           |          |

Fuente: Acuerdo 02/21 SSC.

La SSC para poder brindar seguridad, prevención del delito, protección a las personas, y protección y preservación de los bienes en riesgo que son de las solicitudes más importantes de los capitalinos, y, se divide territorialmente en • 5 Zonas • 16 Regiones • 73 Sectores • 847 Cuadrantes, cada uno de estos espacios de trabajo necesita, como vimos en la imagen tres, de personas responsables que realicen las funciones necesarias para brindar a la población su principal solicitud, la seguridad. En las siguientes imágenes veremos las 5 Zonas y las 16 regiones en las que se divide la ciudad capital para una correcta distribución de los recursos materiales y el personal policial.

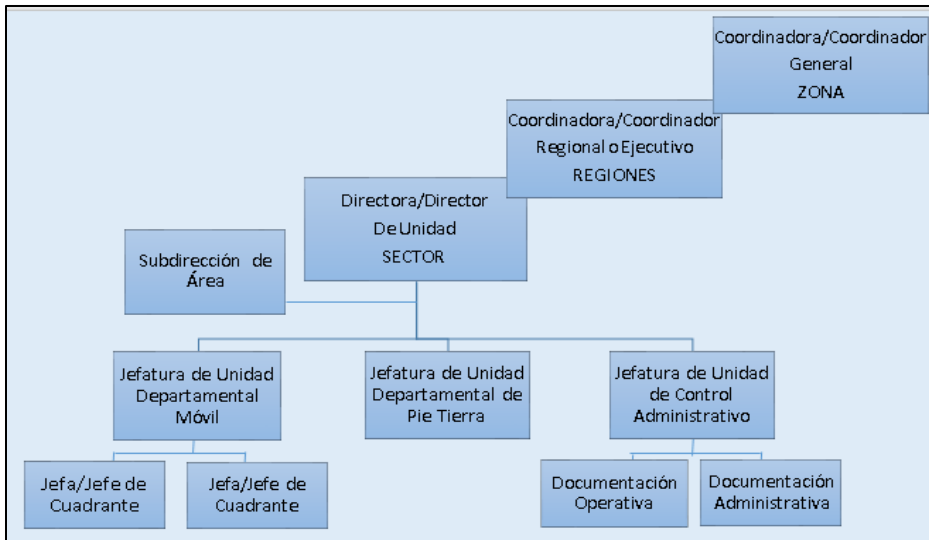
**Imagen 4. División de la CDMX en Zonas y Regiones**



Fuente: SSCCDMX, 2019

Las 5 Zonas, como podemos observar son la Centro; Poniente; Sur; Oriente y Norte. Cada una de las Zonas contiene de una a cinco alcaldías, mismas que se pueden traducir en las 16 Regiones de trabajo de la SSC. Las Regiones contienen los Sectores de policía. Los Sectores como coloquialmente se les llama son Direcciones de Unidad, a su vez tienen su estructura interna y cuentan con una Subdirección y tres Jefaturas de Unidad Departamental; como se muestra en la imagen siguiente:

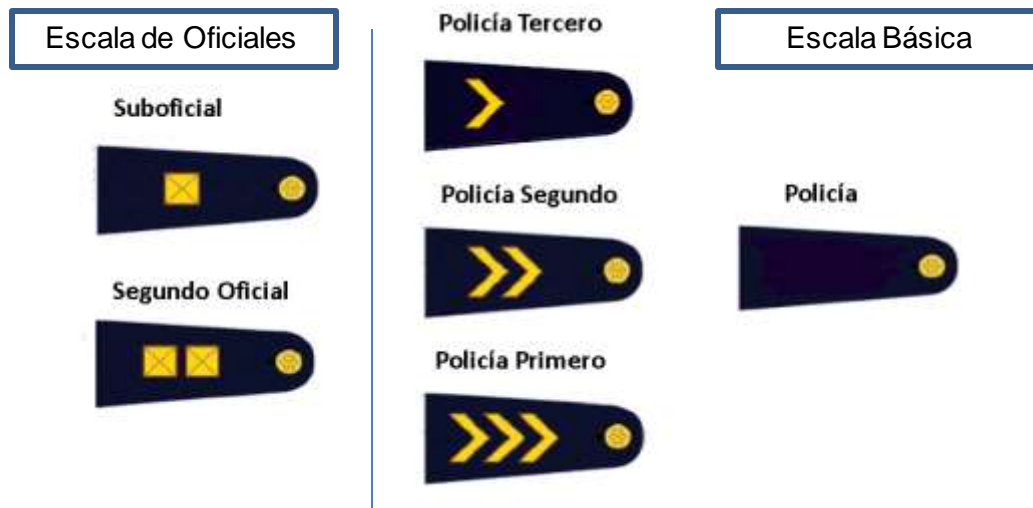
**Imagen 5. Puestos de estructura operativos de la SSC**



Fuente: Elaboración propia a partir del MASSC, 2019.

**Imagen 6. Jerarquías inferiores en la SSCCDMX**





Fuente: Elaboración propia a partir de LOSSC,2019

La cadena de mando del personal operativo de la SSC inicia con el policía raso egresado de la Unipol y concluye con el Comisario Jefe, El orden es de menor a mayor rango es: Policía; Policía Tercera o Tercero; Policía Segunda o Segundo; Policía Primera o Primero, esto en la escala básica. Suboficial; Segunda o Segundo oficial, en la escala de oficiales. Desde estos rangos que mencionaremos en adelante, las personas que integran las filas de la SSC pueden ostentarlos, ya sea por haberlos obtenido a lo largo de la carrera policial o de manera habilitada por tener una comisión o un encargo dentro de la corporación, como lo veremos en un momento. Y nos referimos a la escala de los inspectores y se inicia con la de Subinspectora o Subinspector; Inspectora o Inspector; Inspectora o Inspector Jefe Inspectora o Inspector General. Por último, a escala de los comisarios, se inicia con el de Comisaria o Comisario; Comisaria Jefa o Comisario Jefe y Comisaria Generala o Comisario General.

Esta forma de designar a cada uno de los rangos fue con la publicación, en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México del "Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México", en la que se da a conocer la actualización jurídica conforme a la normatividad vigente en la CDMX y la SSC. Lo innovador aquí es que se visualiza a la mujer policía haciendo por primera

vez mención del género de quien ostenta el grado jerárquico. Anteriormente, por poner un ejemplo, se puede leer que solo se denominada Inspector indistintamente a mujeres y hombres policías que así ostentaran ese grado jerárquico; pero ahora con esta reforma se tiene que nombrar a la mujer policía como Inspectora y al hombre policía como Inspector. Es una de las buenas practicas donde visibiliza a la mujer dentro de la dependencia y de las cuales ahondaremos más adelante.

En la carrera policial lo que persiguen las personas integrantes de la policía, es el tener cada vez más y más grados jerárquicos y con ello incrementar responsabilidades y derechos. La jerarquía de Comisario General, la que ostenta la persona titular de la SSC, es un puesto político, ya que la designación de este la realiza la persona titular de la Jefatura de Gobierno entrante y la ratifica el Presidente de la República mexicana. Y esto se encuentra estipulado en la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, en el Título Segundo, Organización de la Secretaría, Capítulo I de la Persona Titular de la Secretaría en el artículo 4, que nos indica:

La persona titular de la Secretaría será nombrada y removida por la persona titular de la Jefatura de Gobierno, de conformidad con los términos establecidos en la Constitución de la Ciudad, sin perjuicio de las facultades previstas para el Presidente de la República en el apartado B, del artículo 122 de la Constitución Federal. (LOSSC, 2019)

Todos aquellos integrantes de los cuerpos de seguridad deben apegarse a las leyes que los rigen conforme el apartado B, artículo 123 de la CPEUM en si inciso XIII que nos indica: Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes. Para poder concluir la carrera policial de manera íntegra, dentro de los términos que la Ley señala.

Se debe tener presente que a lo largo de su función policial debe ponderar el velar por el cumplimiento de los derechos humanos y, para poder hablar de un órgano que se encuentre a la defensa de los derechos humanos, se debe de poder contar con esa misma seguridad dentro de la propia institución, por esa razón es importante hablar de la incorporación de las mujeres a las filas del personal policial y lo que esto ha

conllevado tanto para la vida organizacional de la SSC, como para todas aquellas personas pertenecientes a la organización a la cual nos referimos.

La mujer mexicana ha tenido una participación muy activa con respecto a la construcción de la Nación, y a su desarrollo económico con su participación en el ámbito económico, y debido a ello es que se agrupan las féminas trabajadoras, pidiendo mejoras laborales y exigiendo igualdad de salario, esto al ver las discrepancias evidentes que se cometían contra ellas; pues eran consideradas como sujetos inferiores al hombre, razón por la cual no les pagaban lo debido (Connell, 1995). Surgiendo con ello la conciencia de desigualdad entonces imperante. Se fue gestando necesidad de exigir por un trato igual, paga igual, fue que las mujeres comenzaron a llevar el tema de los derechos humanos a un ámbito en el cual todas y todos querían que, estos derechos llegaran a ser reivindicados, iniciando con el reconocimiento del derecho a la educación superior y a derechos laborales, así como el máximo de esos logros el derecho al voto. Con este preámbulo pasemos al siguiente apartado para hablar de la lucha que han llevado las mujeres para ser reconocidas en su trabajo dentro de las filas de la policía capitalina.

### 3.1.1. Incorporación de las mujeres en la SSC CDMX

Iniciaremos haciendo alusión a lo siguiente; es un escrito que se titula “LA MISIÓN DE SER POLICÍA” escrito por el C. Policía José Carlos González (Instructor del I.T.F.P<sup>76</sup>) donde cita el siguiente documento titulado “Perfil de un Policía”<sup>77</sup>:

“Un policía debe ser una mezcla de todos los hombres: un santo y un pecador, un diablo y un dios. Es al mismo tiempo el más buscado y el menos deseado entre los hombres. Es un ser extraño al que se le llama señor de frente y perro por la espalda. Debe ser tan diplomático que pueda mediar en un altercado entre dos individuos haciéndoles creer a cada uno de ellos que han ganado.

Si el policía va bien vestido es un presumido; si su forma de vestir es descuidada, es un abandonado. Si es agradable, es un loco; si no lo es, es un gruñón”.

---

<sup>76</sup> El Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP) ahora denominado Universidad de la Policía de la Ciudad de México (Unipol).

<sup>77</sup> Artículo traducido de la revista de la Sección Francesa de Internacional *Pólice Association*, IPA. (Versión adaptada por el C. Policía José Carlos González para la Policía del D.F.) Acervo cultural de la Universidad de la Policía de la CDMX, versión impresa.

“Debe ser un pastor, un trabajador social, un diplomático, un duro, un caballero. Y sobre todo tiene que ser un genio pues tiene que mantener una familia de manera irreprochable... Sí, a pesar de todo, vive lo suficiente para ver a sus hijos crecer” (González, s/f)

En estos textos se puede notar la ausencia en reconocimiento a la función que también la mujer policía dentro de su organización, y donde se da por sentado que ser policía implica ser hombre; pero sabemos que existen mujeres policías desempeñándose casi desde los principios de la labor policial y a la que, por el hecho de ser mujer, se le omite mencionar. Hemos visto a lo largo de este trabajo de investigación que, a las mujeres en la mayoría de su desempeño personal o profesional en ámbitos públicos, les siguen asignando el rol cultural, social y de género, mismos que fundan y determinan posiciones que no les permiten a las mujeres en el ámbito de lo público, ni en lo privado, poder romper con la brecha de género y poder contar con un desarrollo humano con igualdad sustantiva.

Hacia los inicios del siglo XX nos comenta Fabiola Bailón (2020) que, las mujeres ya comenzaban a incorporarse cada vez más en diferentes profesiones y oficios, de igual manera existía la necesidad de una mayor planta laboral, debido a la modernización del Estado y de la diversificación de las actividades comerciales, también, por consiguiente, los empleos administrativos tuvieron un auge importante en la capital mexicana por los años 20 y 30's. Es en los años 30's que las mujeres policías aparecen en escena en la ciudad capital, llegando a empleos, que, como la seguridad, las mujeres no eran consideradas aptas por su condición de mujer. En ese empleo como muchos otros, se tenía muy arraigado el sesgo que los trabajos fuera del hogar y con generación de recursos solo eran actividades para el desempeño masculino; pero la demanda era cada vez mayor, tanto del propio desarrollo económico del país, como por parte de las mujeres a tener una mayor participación en la vida pública y política.

Como pudimos observar en el Capítulo 1 en la Introducción de este trabajo de investigación, donde hablamos de la incursión de las mujeres policías al ámbito laboral de la ciudad de México, estas mujeres fueron situadas en funciones propias de su

género, lo apropiado de ellas es limpiar, cuidar, atender, apoyar; pero al igual que en México, en muchos otros países, expresa Bailón (2020), era evidente también la solicitud expresa de las mujeres en lograr desarrollarse en ámbitos laborales en los que para nada eran consideradas. Y pone como ejemplo a fuerzas policiales de otros países, siendo esta en Buenos Aires, en donde la Brigada de Seguridad Femenil aparece en el año de 1947; en Nueva York, en donde el Cuerpo Femenil empezó sus funciones en 1930, y en Londres, en donde su reconocimiento fue en 1931.

Fabiola Bailón (2020) señalando a Jackson (2014), indica que la virtud, la pureza y la respetabilidad eran atribuciones propias de las mujeres y de lo femenino, es por ello que las mujeres de los años 30's eran ideales para ser asignadas para proteger a la ciudadanía, convirtiéndose así en "guías morales" y no en represoras de la violencia, ya que la agresión era considerada opuesta a lo femenino, papel asignado a los varones. Ese primer cuadro de personal femenino de policías fue, integrado por 69 mujeres; fundado por Don Valente Quintana González quien fue Jefe de la Policía durante el Gobierno del C. Lic. Emilio Portes Gil, tuvo poca duración debido al escrutinio, críticas, violencia, cuestionamiento de sus capacidades y sobre todo a la desacreditación de su trabajo, porque como nos menciona Bailón (2020) se las señalaba refiriendo que "independientemente de sus deseos, terminarían casadas con algún miembro de la Policía de un rango mayor" (p. 23).

En lo anterior se pone de manifiesto el pensar de la sociedad de entonces en el que, las mujeres no podían siquiera opinar con que persona se querían casar, ya que, pese a sus deseos terminarían casadas con alguien más, ajeno a sus preferencias. Otra crítica social muy fuerte fue la de los medios de comunicación porque, referían en muchos titulares de medios impresos que era mejor verlas encajonadas en roles tradicionales, como el de esposa y madre. Nos refiere Bailón (2020) que reporteros y escritores de los diarios impresos de circulación, establecieron un discurso normativo que imponía como el lugar "propio" de las mujeres era el espacio doméstico y la vida familiar, presentándolo como un destino del que no se podía simplemente escapar.

Posterior a ello, en el año 1956<sup>78</sup>, nació el primer Agrupamiento Femenil organizado con funciones específicas y formado por 25 mujeres capacitadas y adiestradas para la captura de delincuentes de orden común. Al aumentar sus efectivos, estas fueron incorporadas [de nueva cuenta] a las oficinas de Jefaturas de Policía; [no olvidemos que, si bien ya había mujeres laborando en las funciones policiales de la capital, están estaban dispersas a lo largo de la ciudad y no eran más el grupo compacto que fueron en 1930 con Valente Quintana]. En el año de 1958, [en la administración del] C. General Luis Cueto Ramírez, [este] dispuso que [a las mujeres policías] les nombraran [servicios en] plazas, [también se les fue asignando como] policía de base<sup>79</sup> y, [posteriormente ordenó] que fueran sindicalizadas.

En el año de 1972, durante la gestión del C. Lic. Luis Echeverría Álvarez, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos y como Director General de Policía y Tránsito el C. General Brigadier del Estado Mayor Presidencial Daniel Gutiérrez Santos, se promovió la integración de la Primera Generación de la Policía Femenil; iniciando sus actividades como Edecanes en el Canje de Placas del Bienio 72-73. En el año de 1973, se concentraron aproximadamente 192 jovencitas procedentes de diversas instituciones escolares de nivel medio superior, sobresaliendo en un número considerable, las trabajadoras sociales; inmediatamente se les programó un curso de capacitación policial de siete meses. Fueron encausadas a la seguridad y vialidad, integrando este curso con las materias básicas que debe asimilar todo policía<sup>80</sup>, posteriormente iniciaron su labor en vía pública con los servicios

---

<sup>78</sup> Lo que a partir de aquí se citará ha sido extraído de las Memoria de actividades 2000 – 2006 del Agrupamiento Femenil, dichas memorias se pueden consultar de manera física en el propio agrupamiento femenino, hoy conocido como Base Atenea. Por tal razón alternaremos esas memorias con discernimiento propio para darle un cauce a la exposición de las ideas, sin distorsionar el contenido propio de la memoria.

<sup>79</sup> Ser policía de base significa coloquialmente en el argot policial, como a toda persona que realiza sus funciones dentro de una comandancia, base policial y todos los edificios con injerencia a la función policial y donde se realizan en la mayoría de las veces funciones administrativas.

<sup>80</sup> En el Manual para la capacitación y evaluación de competencias básicas de la función para los integrantes de las instituciones de Seguridad Pública se muestran las competencias básicas a las que se debe ajustar un elemento policial, y se encuentran agrupadas en siete Instrumentos de Evaluación Teórica y siete Instrumentos de Evaluación Práctica, de acuerdo con cada uno de los perfiles descritos a continuación: Del Policía Preventivo: 1. Acondicionamiento Físico y Uso de la Fuerza y Legítima Defensa; 2. Armamento y Tiro Policial; 3. Conducción de Vehículos Policiales; 4. Detención y Conducción de Personas; 5. Manejo de Bastón PR-24; 6. Operación de Equipos de Radiocomunicación y 7. Primer Respondiente.

de Protección Escolar, Parques y Jardines, ampliando su participación en el Control de Tránsito Vehicular y Seguridad Peatonal, acreditándose en la actividad vial.

Durante la década de los 70's, el agrupamiento femenino participó conjuntamente con varias Secretarías de Estado, como la de Comercio al coadyuvar con los supervisores, al apoyarlos para clausurar comercios que alteraban los precios de productos; en la Secretaría de Salud, a través de la Subsecretaría de Ecología, se realizaron funciones conjuntas con técnicos para detención de vehículos contaminantes (Monóxido de Carbono u Óxido de Zinc). También se proporcionó Protección en la Villa Panamericana, colaborando en la seguridad de los Atletas alojados en la misma durante su estancia en el país, en la celebración de los Juegos Panamericanos [de 1975]. [Por otro lado] resalta la participación del Agrupamiento Femenil en el Primer Congreso del año Internacional de la Mujer [en México en 1975], proporcionando seguridad en los eventos realizados, así como en la actividad de seguridad civil, coordinado por el Estado Mayor Presidencial del Departamento del Distrito Federal, [participaron] en la seguridad de visitantes y funcionarios distinguidos en su estancia en el Distrito Federal, [ de igual manera se brindó seguridad] durante recorridos de trabajo cultural, recreativo o eventos políticos.

En el sexenio de López Portillo en los años 1976 y 1977, se responsabilizó al Agrupamiento Femenil de la Vialidad del Primer Cuadro [de la ciudad capital], así como la ruta Presidencial, sin omitir que la Dirección General de Policía y Tránsito absorbió la función total en el control de automotores contaminantes, creándose un apéndice femenino contra la contaminación ambiental, misma que posteriormente se integró a la entonces Dirección Vial, cubriendo la mayor parte de sus funciones en actividades viales. En la década de los 80's se crea el Grupo de Acrobacia Femenil en motocicleta y se fusionaron [los servicios de] Vialidad y Seguridad en el dispositivo establecido con la visita del Santo Papa Juan Pablo II, a la Ciudad de México; el Agrupamiento Femenil controló el arribo vehicular a la zona acordonada y vigiló el orden a lo largo de

la valla<sup>81</sup> [de seguridad] establecida, sin descuidar actividades con funciones de prevención social, coordinados por el entonces Departamento del Distrito Federal, [se apoyó] en la capacitación y traslado de invidentes y menores sin hogar, para concentrarlos a los diversos albergues del Distrito Federal para su educación y sustento.

La Unidad de Policía Metropolitana Femenil participa en eventos especiales, como en los Desfiles Militares del 16 de septiembre de las Fiestas de Independencia; en los Desfiles Deportivos del 20 de noviembre, de igual manera, en todos los Dispositivos Especiales de Seguridad o Vialidad de nivel Nacional e Internacional en el Distrito Federal. Actualmente cubre las funciones de Proteoescolar, Ecología, Vialidad y Conducción de Multitudes, al dar seguridad a los contingentes diversos, en los lugares de concentración o en sus desplazamientos, complementando esta función con la obtención de la información referente a sus maniobras y objetivos [en las marchas, mítines y plantones en la ciudad]

En este breve, pero interesante recorrido por años de trabajo es un intento de visibilizar la importancia de la mujer policía en la vida diaria de la dependencia capitalina, es por ello que debemos reflexionar en la necesidad de hacer cada vez más y mayores espacios de difusión sobre cómo la mujer, en especial en el ámbito laboral, ha tenido un crecimiento que, contra todo el cumulo de contrariedades que se conocen y documentan tienen las mujeres trabajadoras, se evidencia que las diferencias de género por si solas no son las causantes de tanto rezago en el desarrollo humano de ellas, sino de estereotipos y sesgos que solo son eso, parte de la cultura machista de muchas personas en la actualidad.

El ingreso de mujeres a la policía de la ciudad capital le ha cambiado la dinámica y la cara a la Institución. El porcentaje de ingresos de mujeres a las filas policiales ha

---

<sup>81</sup> Las vallas peatonales o vallas de contención son el elemento imprescindible en ciertas situaciones para garantizar la seguridad de los peatones. Tienen la función de limitar un espacio o de actuar como una barrera de contención peatonal, con el fin de evitar el paso de los peatones en cualquier evento o situación, tales como: ferias, obras, acontecimientos, etc. Garantizando así la completa seguridad de las personas.



venido incrementando en número últimamente<sup>82</sup>. Y en nuestros días las mujeres policías ya no están reservadas solo a cargos administrativos, por el contrario, desempeñan cualquier cargo dentro de la institución: Patrullando las calles, controlando una manifestación, realizando sus funciones dentro de los centros de monitoreo de las cámaras de seguridad, realizando investigaciones en inteligencia policial y como policías cibernéticas, en toda la gama de funciones operativas que cuente la propia SSC. Y, aunque en menor número, pero también se desempeñan en cargos de toma de decisiones y de estructura dentro de la organización.

La policía reproduce lo que se conoce como “masculinidad hegemónica”, que, como señala Connell (1995), es una aspiración que comparten la mayoría de los hombres porque, sus características están ligadas a la legitimidad para tener autoridad y valor en la sociedad. Esta invención social opera porque instituciones sociales arraigadas como la policía, promueven el estereotipo de masculinidad hegemónica, que se caracteriza por su identificación con ideas muy valoradas como la racionalidad, la fuerza, la estrategia, el dinero y el poder; cuestiones de las que hablaremos más ampliamente en el siguiente apartado.

### **3.1.2. El género en la institución, la organización y la cultura organizacional de la SSC**

La SSC y sus dependencias forman una institución de seguridad ciudadana que, tiene una carga histórica que ha estado vinculada a actos de represión, abusos de autoridad, violencia y corrupción<sup>83</sup>. Y solo por poner el ejemplo de este último rubro, la Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial (ENECAP) en el año 2017 hace un estudio particular de la capital del país de nombre, Informe de Profesionalización Policial en la Ciudad de México; realidades, posibilidades y prioridades. Este informe nos habla entre otras cosas sobre hallazgos y

---

<sup>82</sup>El personal femenino adscrito a las instituciones de seguridad pública estatal de 2010 a 2020 ha aumentado de 35,526 mujeres que había en el 2010 a un total de 55,649 en 2020, esto indicado por el INEGI en el Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal 2021.

<sup>83</sup> Suarez de Garay (2016) nos comenta al querer realizar un estudio sobre policías en Guadalajara: “La imagen de quienes, bajo un uniforme, han tenido como tarea principal ser los guardianes del orden y los perseguidores de los delincuentes, está asociada a vicios añejos atribuidos a su figura: prepotencia, pereza, ineficiencia, corrupción y violencia.”. (p. 11)

recomendaciones sobre las variables estructurales como lo son: estado de fuerza de la corporación; nivel educativo del personal; función policial dividida entre prevención, investigación y reacción. Pero lo que nos interesa enunciar son los hallazgos con respecto al apartado que titularon 2.6 Corrupción policial.

El informe del ENECAP (2017) nos revela las principales formas de corrupción en relación con elementos operativos de seguridad pública por ámbito de gobierno durante 2017<sup>84</sup>; en el caso específico de la CDMX nos describe que la prevalencia de actos de corrupción en la Ciudad de México presenta la tasa más alta del país, con 179 elementos por cada mil policías víctimas de corrupción. La tasa se compone del siguiente modo:

soborno por ciudadanos, 115 policías; extorsión por compañeros o superiores, 81; y la de soborno para ingresar o ascender de 13 por cada mil policías víctimas. La tasa nacional es de 1,688 actos de corrupción por cada mil policías. (ENECAP, 2017, 32)

En cuanto a su clasificación, la tasa se compone de:

soborno por ciudadanos es de 1.391 actos por cada mil policías, la de extorsión por compañeros o superiores es de 292 actos por cada mil policías y la de soborno para ingreso o ascenso es de 5 actos por cada mil policías. La tasa de actos de corrupción de la Ciudad de México es 164.6% superior a la nacional, con 4,467 actos de corrupción por cada mil policías, distribuida en tasas de 3,235 sobornos por ciudadanos (132.5% superior a la nacional), 1,220 extorsiones por compañeros o superiores (317.8% superior a la nacional) y 13 sobornos con motivo de ingreso o admisión a la institución, todas por cada mil policías. (ENECAP, 2017, 32)

Con respecto al tema de corrupción un docente del programa “Pilares” del Gobierno de la Ciudad de México y profesor de Sociología Política en el Colegio de Bachilleres Plantel 3 “Iztacalco” Lic. Rodrigo Aguilar Contreras, invitado por la Revista Proximidad, “La cultura policial más cerca de ti” de la Unipol; hace una reflexión interesante al evocar las palabras del entonces Presidente de la República Mexicana en el encuentro de los 300 líderes más influyentes de México, en el mismo lo cuestionaron respecto al flagelo de la corrupción y él reconoció: “estoy convencido de que el problema que tenemos para enfrentar la corrupción parte, primero de reconocer, que es una debilidad de orden cultural”.(AP, 2014). El sociólogo recalca lo escandaloso de esa afirmación,

---

<sup>84</sup> ENECAP (2017) indica que para su estudio “distingue entre tasa de policías víctimas de actos de corrupción y actos de corrupción por cada mil elementos”. (p. 31)

porque el mandatario al indicar eso, lo generaliza y de manera intrínseca se incluye en lo cultural del tema para la sociedad mexicana.

Hace una deliberación con respecto a lo que la ciencia dice y lo contrasta con la manera tan coloquial que tiene la cultura mexicana con respecto al tema. ya que refranes de la cultura mexicana por la mayoría conocidos, esquematizan muy claro la forma de pensar con respecto a la corrupción por parte de la mayoría de los ciudadanos, cuando se dice, por ejemplo: “El que no tranza no avanza; un político pobre es un pobre político; nomás robé poquito; si me ayudas te ayudo; lo dejo a su criterio; deme una atención; entre otras” (Aguilar, 2021, 27). Y es en ese punto cuando aterriza indicando, que si bien, lo dicho por Peña Nieto parecía más que una puntada, no estaba nada alejado de la realidad, ya que Aguilar empleando las palabras de Claudio Lomnitz (2000) indica que:

la corrupción es una categoría cultural que forma parte del discurso político común e incluso del sentido común, esta condición permite y coloca a la corrupción como un mecanismo de uso cotidiano y legítimo dentro de los espacios de interacción cotidianos. (Aguilar, 2021, 27)

Aguilar Contreras recuerda como la corrupción “se convirtió en el estandarte político electoral por excelencia” (Aguilar, 2021, 28). Y aun cuando en 2019 la corrupción se agregó al catálogo como un delito que amerita prisión preventiva oficiosa, sumando lo que la Unidad de Investigación Aplicada de Mexicanos contra la Corrupción y la Impunidad, que afirma “la corrupción sigue operando [en esta administración] como moneda de cambio común, pues la percepción de corrupción en el 2020, con respecto al año 2019, mostraba un aumento de siete puntos porcentuales, al pasar de un 46% a un 53%. (Ramírez, 2020). Y concluye su intervención mencionando no se puede asegurar, que, aunque la corrupción sea un problema social cultural como quedó demostrado, no significa afirmar que el mexicano es culturalmente corrupto; y que se tiene que combatir y solucionar de fondo un problema que se manifiesta como una estructura cultural con las características de un hecho social.

Tomando todo lo anterior como marco de referencia, nos ayuda a reflexionar cómo la compleja construcción socio-cultural de las sociedades tiene una influencia enorme

en la forma en las que se dan las relaciones sociales, siendo estas de cualquier índole ya sea económica, política, religiosa y claro, de género. Hemos podido constatar a lo largo de esta tesis y con base en diferentes estudios e investigaciones de especialistas, que el **género**<sup>85</sup>, la división entre sexos y las expectativas de cómo deberían ser los hombres y las mujeres, se basan sin duda en construcciones sociales de masculinidad y feminidad, que a su vez, se apoyan en supuestas máximas de la realidad social, una realidad que beneficia a unos y afecta a otras.

Alaniz, *et al* (2022) de acuerdo con (Escario, 2019; Fuller, 2008; Rumbo Bonfil y Contreras Álvarez, 2021) señalan que, desde el comienzo de las funciones de seguridad, estas se pensaron “desde valores relacionados a la masculinidad hegemónica que han forjado hacia el exterior e interior, un estereotipo de género caracterizado por valores de agresividad, sexismo, virilidad y racismo” (p. 86).

Morales (2021) desde el punto de vista de Suarez de Garay (2016) nos argumenta que la policía es como institución, una complejidad multifacética, singular, rígida y absoluta, determinada por el orden que se establece desde su interior y que conceptualiza lo que es ser policía; y lo policial expresa correctamente lo que es la masculinidad, convirtiéndose esto en la base, el eje ordenador del ser/hacer, hombre/policía.

De igual importancia tomamos lo que nos argumenta Manuel Martín (1994) cuando se describe que “dentro de las organizaciones la diferencia de roles implica que el varón no necesita demostrar su fuerza física para demostrar cualquier tipo de función policial, mientras que la mujer tiene que demostrarlo en cada momento” (20). Y reflexiona con el referente policial que conoce, la policía de España, mencionando que, “el nivel de fantasía masculina y de mandos...suponen siempre a la mujer como una persona no preparada para el trabajo de la policía de verdad (el de la calle o el de patrulla de noche)” (20). Esto puede definirse como “una jerarquía en la valoración de

---

<sup>85</sup> Resalte nuestro para puntualizar lo importante del concepto en el contexto del párrafo.

las actividades tanto de las mujeres como de los hombres guiando el deber ser de las organizaciones” según nos postula Cristina González (2013, 107)

Suarez de Garay (2017), analiza la implicación del género en términos de inequidades y desigualdades dentro de las instituciones y cómo la construcción de esto escenifica la especificidad del mundo policial. Y puntualiza:

Hay que acercarse, analizar y comprender más finamente las prácticas sociales de las y los actores de la vida policial que se insertan en dinámicas institucionales configuradas en torno a redes de poder policial. que al mismo tiempo que buscan generar un efecto coercitivo, estructuran y producen sujetos coherentes y conscientes con los principios, normas, valores y lógicas institucionales e informales que conforman el orden de la policía y que en consecuencia configuran a sí mismo identidades colectivas. (p. 285)

La policía como institución, argumenta Suarez de Garay (2016), es el reflejo de la sociedad en la que se constituye, desde la postura de David Szabo, que señala: “es la sociedad la que modela la policía y no al revés; sólo una sociedad civilizada puede tener el derecho y el privilegio de poseer una policía civilizada” (citado en Martín, 1990: 181). Y Morales (2021) razona en este respecto y nos postula:

En el caso de la actuación policial, el trabajo en campo propiamente dicho es una expresión de virilidad y esto ha sido fundamental para el proyecto de vigilancia, control y poder que va implícito en esa actuación; y para la construcción e identidad del trabajador policial ideal dentro del constructo de referencia simbólica en la corporación de seguridad. La cultura policial con implicación del género en ella, se encuentra en los arreglos espaciales y temporales de la función policial, en las reglas que determinan el comportamiento en el lugar de trabajo y en las relaciones que vinculan los lugares de trabajo con lugares de vida. Estas prácticas y relaciones, codificadas en arreglos y reglas, son respaldadas por suposiciones de que el trabajo está separado del resto de la vida, pero a sabiendas que la persona es la que incide en ambos escenarios y es quien actúa y se desenvuelve en ellos lo que en toda su vida ha visto como normal. (pp. 76-77)

Tena (2016), alude que las instituciones son estructuras que articulan tanto lineamientos formales como reglas y procedimientos informales; que regulan el comportamiento grupal e individual y que, se cristalizan en leyes o rutinas formales e informales. Una de estas reglas informales la encontramos en lo que refiere <Pared azul o cultura policial>, que son, advierte Olivia Tena (2016), los constructos idiosincráticos de la masculinidad propios de una subcultura policial; es un patrón generalizado de encubrimiento ritual, un medio reflexivo y sobrentendido de obstruir a

los intrusos, entre esos enlistan a las mujeres, de la evaluación de la conducta de los propios, los policías; es un fuerte código de silencio de las instituciones policiales, que, como ya lo hemos venido precisando, hacen constante el trato discriminatorio e impiden el acceso de las mujeres a esos espacios de poder masculino.

Janet Chan (2011) detalla que la mayoría de las fuerzas policiales todavía están organizadas “sobre un modelo militar, con uniformes, cadena de mando, ascenso progresivo por jerarquías, reglas disciplinarias fuertes y entrenamiento formalizado” (p. 64). Esto se traduce en un régimen disciplinario que favorece la multiplicación de reglas y regulaciones y que da la alusión militar. Esto lo confirma Diego Torrente (1997) cuando puntualiza que el policía se encuentra rodeado de:

normas formales, sin embargo, sus reglas de comportamiento son fundamentalmente pragmáticas. Las organizaciones policiales tienen hoy una inflación de normas que no poseen otras organizaciones. El reglamento interno sanciona situaciones como estar borracho durante el servicio conducta negligente inmoralidad desobediencia a órdenes lenguaje insolente uniformidad incorrecta recepción de regalos o presentes comunicar información reservada no dar el número de agente apoderarse de decomisos entrar en locales de recreo estando en servicio entre otras cosas como existen tantas normas su incumplimiento es fácil lo que lo que fomenta el secretismo entre compañeros. (p. 49)

Los uniformes, las insignias, la cadena de mando y las jerarquías hablan del poder que dentro de la organización se tenga, dan un referente simbólico y permite un status institucional por arriba de la mayoría dentro de la dependencia. Torrente (1997) declara que organizaciones grandes y poderosas como la policía desarrollan sistemas de conducta y valores que dan un sentido de identidad. Ellos conceptualizan la organización como un espacio lleno de símbolos, en su mayoría masculinos, que se transmiten de policías mayores o veteranos a nuevos miembros o novatos, a través de información implícita con roles, prioridades y procedimientos que no están detallados en ninguna norma institucional.

Estos se aprenden, menciona Diego Torrente (1997) cuando “se lleva el uniforme”, ya que los primeros días de las personas novatas, los pasan entre la regulación del tránsito vehicular, dando informes en módulos a la ciudadanía o denuncias de estacionamiento. Cuando llevan el uniforme, es salir a la calle y de manera inmediata

tienen que actuar seguros, ser serviciales, pero no ingenuos, y salir avantes ante situaciones complejas propias de solicitudes inesperadas del público.

Aunado a ello, tienen que demostrar dentro de la organización que pueden ganarse el reconocimiento de las demás personas, principalmente de las veteranas que son “un referente de poder informal y de influencia decisiva entre las personas novatas” (pp. 45-46). Este acercamiento significó nos afirma Suarez de Garay (2016), “una prueba de fuego y una gran confrontación [de las personas novatas] con la fuerza de lo preconstruido, lo que está inscrito en las cosas y en los cerebros y que se presenta como si fuera algo evidente”. (pp. 11-12).

En la cultura policial, como se ha podido observar es casi inmediata la mutación de la persona, aunque esto en ocasiones no implique algo bueno, esto nos refiere Torrente (1997) porque el personal policial tiene grandes poderes, entre ellos la violencia, el silencio y el poder de irrumpir en las personas haciendo revisiones, pidiendo identificación, y puede, por sus funciones, hacer el uso legítimo de la fuerza. Y esto es lo que representa un riesgo, ya que la discrecionalidad de la actuación de cada persona agente de la ley cuenta mucho a la hora de desempeñar esas funciones, y se traduce en “tómalo tal y como viene” que señala Wilson (1968) evocado por Torrente (1997, 47) y, dependerá de cada personal de policía quien devenga en esas actuaciones su moralidad y sentido de la justicia.

También Torrente (1997) da a conocer algunos estudios sobre la cultura organizacional de la policía, como:

[los de] Joanna Shapland y Jon Vagg citando a Reiner (1978) coinciden al señalar algunas características distintivas, y destacan ocho rasgos de esa cultura ocupacional. Un sentido del deber que se traduce en una forma de ver la vida; cinismo acerca del orden existente [aunque parezca paradójico], y pesimismo sobre su mejora; sospecha y actitudes defensiva ante potenciales peligros; aislamiento de los civiles; solidaridad grupal; conservadurismo moral y social; machismo; prejuicios raciales y pragmatismo. Buckner (1972) destaca la disimulación y el secretismo, la solidaridad, la desconfianza, la astucia y el conservadurismo. William A Westley (1970) cree que, para proteger su autoestima de un mundo exterior hostil, la policía fomenta el silencio el secreto y la solidaridad. (p. 47)

Algo similar ocurre con lo que nos sostiene Anneke Osse (2006), cuando nos menciona que existe una cultura policial, que se establece y causa efectos a favor de la hegemonía masculina dentro de las filas de los elementos policiales por sus marcadas características masculinas y de grupos mayoritarios (a menudo) dominantes, con sus tres aspectos: “el «muro azul de silencio», «nosotros frente a ellos» y el «cinismo policial». Estos tres rasgos, junto con la naturaleza frecuentemente muy conservadora de la policía, resultan en la resistencia extrema de esta última al cambio y la oposición a los esfuerzos para mejorar las relaciones entre la policía y la comunidad e integrar a las minorías, siendo las mujeres en las organizaciones encargadas de hacer cumplir la ley las que resienten en mayor manera esto. (Osse, 2007: 249).

Como ya se pudo evidenciar en los párrafos anteriores, desde la génesis la policía como institución y la organización en la policía preventiva de la SSC tienen sus cimientos identidad, pertenencia, simbolismos, que, y como nos alude Morales (2021, 75):

[son los] uniformes, estructuras piramidales, formación y mando tipo castrense, lo que nos remite a sus raíces hegemónicas del hombre en esa institución: La raíz militar. Ser una institución con civiles que pueden tener portación de arma, la formación paramilitar y su régimen disciplinario, hacen de esta institución policial un ente público único dentro de los órganos del gobierno de la capital de México. Es por ello que sus integrantes tienen una cultura organizacional única. (Morales, 2021, 75)

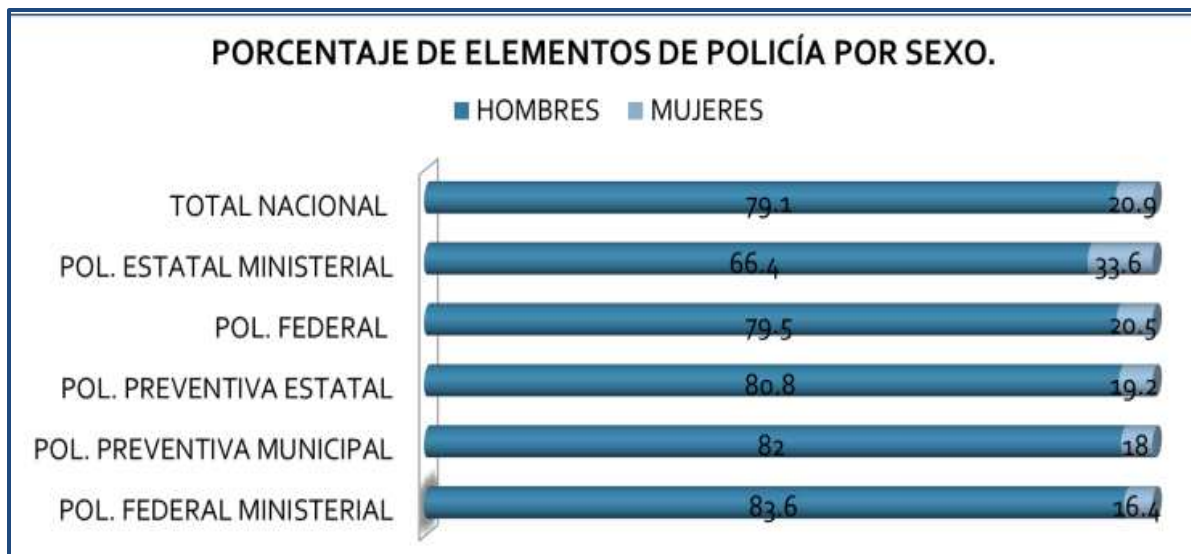
Es cierto que en los últimos años la SSC de la CDMX ha evolucionado hacia una cultura policial donde hombres y mujeres policías se rigen por códigos, procedimientos y normativas que dan prioridad al respeto absoluto de los derechos humanos. Es una institución, que como ya vimos en párrafos supra responde claramente a la sociedad en la que se fundó, ya que su organización existe al interior de normas sociales implícitas en su cultura organizacional, las cuales ejercen una poderosa influencia en el comportamiento institucional en el exterior.

Y hasta nuestros días sigue siendo una dependencia masculinizada ya que los hombres policías superan en número 3 a 1 a las mujeres policías estado de fuerza y, en puestos de toma de decisiones y de mando apenas superan las dos mujeres



policías por cada diez hombres policías<sup>86</sup>. Las normas escritas y no escritas impactan en los espacios que compartes y en las conductas organizacionales que vulneran la estabilidad y desarrollo personal y profesional de las mujeres no solo en el ámbito policial, sino en todos los ámbitos laborales. Y no puede estar más acorde lo que Connell (1997) nos recuerda cuando dice: “la idea de que vivimos un momento en el cual el papel sexual masculino tradicional se está suavizando es tan poco adecuada como la idea de que una masculinidad verdadera y natural se está recuperando” y el siguiente grupo de imágenes dicen más que mil palabras

**Imagen 7. Porcentaje nacional de elementos de Policía por sexo**



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la ENECAP (2017)

<sup>86</sup> El INEGI lo muestra en la ENECAP (2017), donde las mujeres policías componen apenas el 20% total de la policía en México. Los números a nivel nacional son de 384.9 mil elementos de policía. Por cada 10 elementos de policía había 8 hombres y 2 mujeres. El 58% de este grupo de población tenía 39 años o menos y 55.1% contaba con estudios de nivel medio superior. (ENECAP, 2017) Para mayor referencia remítase a la imagen 7.

**Imagen 8. Claudia Sheinbaum en evento público previo a su salida de la jefatura de gobierno de la CDMX, junio 2023**



Foto: @GobCDMX

Connell (1997) nos recuerda que “uno de los espacios para la configuración del género son las instituciones como el Estado, el lugar de trabajo y la escuela” (p. 107); y para nuestro caso queda sustentado nuevamente como el género incide en la institución policial. También nos hace evidente que “la abrumadora mayoría de funcionarios de alto nivel son hombres porque existe una configuración de género en la división interna del trabajo y los sistemas de control; una configuración de género en el diseño de políticas, de las rutinas y de las formas... (108)”. Por otra parte, plantea como “la violencia se vuelve un elemento importante en la política de género entre los hombres” (p. 119) y como el poder es una dimensión importante en la estructura del género (108). Siendo las “relaciones de poder el principal eje de poder en los sistemas de género [siendo] la total subordinación de las mujeres y la dominación de los hombres”

Rumbo y Contreras (2021) recuerdan lo que Marcela Lagarde (1996) nos habla respecto a la perspectiva de género, que se basa en la ética y conduce a la filosofía posthumanista porque critica la visión androcéntrica del género de la sociedad, que dejaba atrás a las mujeres, a la mitad femenina del género humano. De igual manera

citan a Lamas (1996), y afirma, que, en teoría, el concepto de género se entiende como una construcción cultural que alude a la relación entre los sexos. Adicionalmente, esta última autora hace referencia al concepto de género y cómo este afecta tanto a hombres como a mujeres, así como la relación entre feminidad y masculinidad; y puntualiza que, en una perspectiva psicológica, el género es una categoría en la que se articulan tres instancias fundamentales: la asignación de género, la identidad de género y el rol de género.

Por ello la reflexión de Rumbo y Contreras (2021) tomando el dicho de Patarroyo y Benavides (2014) nos va bien en cuanto a la necesidad de contar con políticas públicas tangibles que transverzalicen la perspectiva de género y que esta sea una realidad cada vez más presente en la SSCCDMX:

La implementación de una cultura institucional con perspectiva de género posibilita visibilizar aquellas prácticas o conductas normalizadas al interior de las instituciones que no permiten generar condiciones igualitarias para sus trabajadores(as), y que se ven enraizadas con mayor fuerza dentro de las corporaciones policiales. Las prácticas fincadas en los estereotipos y roles de género inciden en las condiciones de desigualdad y en el éxito de las políticas públicas, así como en los bienes y servicios públicos que recibe la población (Rumbo y Contreras, 2021, 20-21).

Incorporar la perspectiva de género en las instituciones de seguridad pública hace parte esencial de las acciones afirmativas que se requieren para configurar condiciones igualitarias al interior de estas.

Para lograr una correcta incorporación de la instrucción internacional del mainstreaming de género en la administración pública es a través de la normativa institucional, misma que estaremos revisando en el apartado siguiente; y tomaremos como plataforma lo que nos argumenta Morales (2021):

para que todas las acciones de igualdad de oportunidades (que son de política pública aplicable porque están traducidas en leyes) sean convertidas en hechos y den constancia tácita para lo que fueron escritas, resulta imperativa la voluntad de los actores, en este caso, los que llevan la cabeza de la SSCCDMX para que logren incidir en las reformas a sus Leyes y Reglamentos institucionales, para que apliquen de manera cabal toda la normativa y legislación internacional, federal y local a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres policías operativas en cuanto al acceso a puestos de jerarquía y de toma de decisiones. (p. 45)

### **3.2. Revisión de las principales normativas de la SSC alineadas con la transversalización de la PEG**

La policía es, nos destaca Porte Petit (2017) la institución encargada de la seguridad pública, por lo que debe contar con una justificación material de su actuación, que se refleje en los resultados, así como sustentos formales legales y constitucionales. Y expone la definición que Rosas Moreno (1963) provee de la policía es:

la legítima facultad y atribución de la Administración Pública destinada a controlar con actividades normativas, represivas o materiales, el ejercicio de la libertad individual proyectándola a fines de utilidad pública y garantizar, a un coercitivamente, la observancia por parte de cualquier componente de la sociedad, de orden político-social establecido en las leyes y reglamentos, todo en consecución del bien común y la solidaridad nacional. (Porte Petit, 2017, 161)

Como se puede observar, es inherente la actuación policial a través de normativas legales en todo momento de su desempeño, tanto interna como externamente. Tenemos el conocimiento que de acuerdo con el apartado B fracción XIII del artículo 123 de la CPEUM, en materia de laboral, se regirán por sus propias leyes los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales. Por otra parte, de acuerdo con el último párrafo del artículo 16 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, la SSC se ubica dentro del marco orgánico del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México y está sujeta a las órdenes específicas que le son aplicables. Y de igual manera lo menciona la propia SSC en su página electrónica institucional:

el marco normativo aplicable al sujeto obligado (policía), en el que deberán incluirse la gaceta oficial, leyes, códigos, reglamentos, decretos de creación, reglas de procedimiento, manuales administrativos, reglas de operación, criterios, políticas emitidas aplicables al ámbito de su competencia” (SSC, 2023: s/n)

Al realizar el análisis de la normativa que se alinea a la obligatoriedad de transversalizar la PEG en la SSC, es importante recordar que tanto la CPEUM, los tratados internacionales y la CCDMX han quedado debidamente expuestos y detallados en el capítulo 2 de esta tesis, por lo que solamente será de manera enunciativa la presencia de las más importantes en este apartado; quedando para el

análisis exhaustivo las leyes, reglamentos, acuerdos y protocolos internos de la SSCCDMX que se alinean a la con la normativa que mandata la transversalización de la perspectiva de género con política pública o acciones para empoderar a las mujeres policías en su entorno organizacional.

- ✓ ► **Marco Internacional de los Derechos Humanos de las Mujeres**
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos (Paris, 1948)
- ✓ Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, 1979)
- ✓ Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (Viena, 1993)
- ✓ Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres (1994)
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)
- ✓ Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo Cairo (1994)
- ✓ Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995)
- ✓ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)
- ✓ Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- ✓ Declaración del Milenio (2000)
- ✓ Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2004)
- ✓ Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (Quito, 2007)
- ✓ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (New York, 2015)
- ✓ ► **Marco Nacional de los Derechos Humanos de las Mujeres**
- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ✓ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018
- ✓ Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención.
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- ✓ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- ✓ Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos
- ✓ Reglamento de la Ley para la Protección, Atención y Asistencia a las Víctimas de los Delitos en Materia de Trata de Personas del Distrito Federal.
- ✓ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- ✓ Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- ✓ ► **Marco de la CDMX en materia de Derechos Humanos de las Mujeres**
- ✓ Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
- ✓ Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal

- ✓ Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal
- ✓ Ley para la Atención Integral de Cáncer de Mama del Distrito Federal
- ✓ Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015- 2018
- ✓ Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2013-2018 (PGIOM-CDMX)
- ✓ Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal

Con la Ley que iniciamos el análisis es con la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (LGSNSP), que es la que rige la actuación de todas las policías nacionales y en ella se alinearan todas las Leyes de seguridad de cada entidad federativa, por eso es importante esta ley en la cabeza de la normativa. Veremos que tanto indica esta Ley que la perspectiva de género sea un eje transversal tomado en cuenta tanto en la misma Ley como para las que de ella se emanen.

En su CAPÍTULO III De las Academias e Institutos, artículo 47 dice que: La Federación y las entidades federativas establecerán y operarán Academias e Institutos que serán responsables de aplicar los Programas Rectores de Profesionalización que tendrán, entre otras, las siguientes funciones: en su inciso uno se menciona:

I. Aplicar los procedimientos homologados del Sistema, impulsando una doctrina policial civil en la que la formación y el desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se rijan por el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente, a la perspectiva de género. (LGSNSP, 2023)

Este es el único apartado en toda la Ley donde se hace mención de que las personas integrantes de las policías deben regir su desempeño bajo varios preceptos, entre ellos la perspectiva de género. Implícito se encuentra que las instituciones deben de aplicar en sus procedimientos de formación y desempeño tomando en cuenta, <en lo conducente la PEG>. Se hace mención en esta Ley con respecto a que prevalezca el resguardo irrestricto de los derechos humanos y garantías reconocidas de las personas, pero, para que algo quede claramente percibido tiene que estar presente, ser evidente, para ser claros, quedar por escrito, lo cual no sucede en esta Ley, dejando de lado poder hacer evidente la necesidad en todos y cada uno de los procesos de la PEG.

Morales (2021) nos hace evidente esa situación de acuerdo con Celia Amorós (2011) que revela:

[Celia Amorós] con su frase “conceptualizar es politizar”, nos indica la importancia de conceptualizar las cosas, de ponerles nombre, ya que eso significa el visibilizar un fenómeno, como el de la violencia que sufren las mujeres, hacerlo presente en la realidad. Amorós enfatiza que es necesario nombrar lo que sucede para poder formular acciones y lograr contrarrestar sus efectos. (Morales, 2021)

Pero como tal, encontramos la obligación que tienen las policías nacionales, como la SSC, en tener implícita la PEG en su normativa. Analizaremos que se realizó con ese respecto en la última reforma de esta Ley, misma que antes de ser abrogada se conocía como La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, y se expide el 01 agosto de 2019 la Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de Ciudad de México (LSSCCDMX).

La LSSCCDMX (2019), “es de orden público, interés social y observancia obligatoria. Tiene por objeto establecer las bases, mecanismos e instrumentos para garantizar la paz y la seguridad ciudadana de las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México, con pleno respeto a los derechos humanos”. El primer mandato que se hace evidente la PEG es en el artículo 8 primer párrafo que dice: “Las acciones para proteger los derechos en materia de seguridad ciudadana deberán ejecutarse con enfoque diferenciado y perspectiva de género para los grupos de atención prioritaria frente a la violencia y el delito”. Lo mismo ocurre con el artículo 41, mismo que indica la conformación del Consejo Ciudadano, que es un órgano de consulta, análisis y participación ciudadana en materia de cultura cívica, seguridad ciudadana, procuración de justicia, entre otras. En el segundo párrafo de este artículo indica que el Consejo Ciudadano:

establecerá los mecanismos para la inclusión y la participación de la sociedad en las materias señaladas, debiendo observar en sus actuaciones los principios de participación, confianza, colaboración, transparencia, inclusión, eficiencia y honestidad con el objeto de ampliar, proteger y garantizar los derechos humanos con una perspectiva de género. (LSSCCDMX, 2019)

Lo siguiente que encontramos fue en el Capítulo II Servicio Profesional de Carrera, en su artículo 82 que nos menciona;

el servicio profesional de carrera en las Instituciones de Seguridad Ciudadana tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo, permanencia y promoción con base en el mérito y en la experiencia, así como fomentar la profesionalización del personal sustantivo mediante la formación, capacitación y actualización permanente para la mejora de resultados en el ejercicio de sus funciones...Es de carácter obligatorio y permanente, y establecerá los lineamientos que definen los procedimientos de reclutamiento, selección, certificación, formación, ingreso, permanencia, evaluación, promoción, reconocimientos y reingreso; así como la separación, destitución o baja del servicio de los Integrantes de las Instituciones de Seguridad Ciudadana en términos de lo dispuesto por la Constitución Federal, la Constitución de la Ciudad, la Ley General, esta Ley, así como las leyes orgánicas y reglamentos respectivos de la Secretaría...La formación y desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se regirán por una doctrina policial civil fundada en el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior y, en lo conducente, a la perspectiva de género. (LSSCCDMX, 2019)

Lo último que encontramos fue en su Título Décimo Primero, lo referente a la Universidad de la Policía, en su artículo 126 nos menciona: la Unipol, es “la institución de enseñanza superior que tiene como objetivo primordial formar especialistas y profesionales en materia de seguridad ciudadana y justicia penal con base en un modelo educativo que facilite el desarrollo de competencias especializadas”; y tiene que hacerlo debiendo:

Aplicar los procedimientos homologados del Sistema, impulsando una doctrina policial civil en la que la formación y el desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se rijan por el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente, a la perspectiva de género (LSSCCDMX, 2019)

Podemos ver que la indicación de la LSSCCDMX en cuanto a PEG incide tanto en la actuación, en la carrera policial y en la formación de las personas integrantes de esta organización, siendo obligatoria para quienes tienen injerencia en llevarlos a cabo en la policía de la SSC. La contemplación de la PEG en esta normativa es la contribución obligatoria que tiene la dependencia de modificar las desigualdades de género, existentes en esta corporación, esto desde el año 2019 de su publicación. Lo que hace falta es visibilizar la indicación de transversalizar la PEG en todos y cada uno de los aspectos antes mencionados. Y tenerla presente en el catálogo de conceptos, para dejar en claro que la PEG contribuye para que las mujeres y hombres policías tengan tanto dentro como fuera de la institución la posibilidad de la igualdad sustantiva, y para



las mujeres policías principalmente el acotamiento de las brechas de género y mejoras en las relaciones de poder institucional.

La siguiente Ley que examinaremos es la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (LOSSC) publicada el 23 de diciembre de 2019, con reforma actualizada hasta el 21 de octubre de 2022, esta Ley establece las bases de organización de la SSC; en su Capítulo VII De la Universidad de la Policía, en su artículo 15 nos indica a la letra:

La Universidad de la Policía es la institución de enseñanza superior que tiene como objetivo primordial formar especialistas y profesionales en materia de seguridad ciudadana y justicia penal, así como de aplicar el Programa Rector y el de Profesionalización, mediante un enfoque preventivo y apegado a la perspectiva de género, derechos humanos, grupos de atención prioritaria y el combate a la corrupción; así como al uso de nuevas tecnologías de información y comunicación, para el análisis y atención eficaz y pertinente de las problemáticas de seguridad en la Ciudad, con la finalidad de otorgar el derecho a la educación para la mejora de las capacidades de los Cuerpos policiales. Todos los integrantes de los Cuerpos de la Policía de Proximidad y servidores públicos de la Secretaría tendrán derecho de acceder a los programas educativos que ofrezca la Universidad.

Siendo esta Ley la encargada de todos los aspectos organizativos de la SSC, vemos una ausencia total del termino de perspectiva de género; la mención dentro del ordenamiento que mandata a la Unipol de profesionalizar con PEG es un aliciente cuando se habla de impartir el conocimiento con respecto a la raíz de las desigualdades de género en las que viven de manera constante las mujeres policía. Pero, lamentablemente, para quienes no conocen el termino sería muy fácil remitirse al artículo 2 donde contemplan los conceptos adicionados a esta Ley para conocer su significado o su aplicación en esta Ley, y penosamente no se contempla la PEG como uno de estos, siendo que es la primera vez que se utiliza el termino dentro de los preceptos de esta Ley, ni en ningún otro artículo.

A continuación, hablaremos del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (RISSC) que fue publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 25 de febrero de 2020; mismo que es el encargado de reglamentar las disposiciones de la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, en materia de la estructura orgánica de la SSC; la

adscripción de sus Unidades Administrativas y Unidades Administrativas Policiales, así como sus atribuciones.

Lo primero que notamos es que no se encuentra alineado con la LOSSC, debido a que en esta última Ley se contempla a la Unipol, como vimos supra, el órgano encargado profesionalizar con PEG al personal de la policía de la capital; pero en el RISSC no se visualiza nada de ese mandato: Dentro del artículo 45 del Reglamento Interior se dictan las atribuciones del Coordinador de la Unipol, veremos los cuatro primeros inciso<sup>87</sup>:

- I. Ejercer la representación legal de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México;
- II. Aplicar los procedimientos homologados del Sistema Nacional de Seguridad Pública;
- III. Elaborar y poner a Subsecretaría de Desarrollo Institucional los lineamientos del Programa de Profesionalización;
- IV. Capacitar en materia de investigación científica y técnica a la Policía de la Ciudad de México. (RISSC, 2020)

Y en ese sentido van los demás incisos, omitiendo la aplicación de la PEG en la promoción, publicación, difusión, capacitación, etc., y no le dan cumplimiento a lo que indica la LGSNSP, <en lo conducente la perspectiva de género>; y en lo conducente<sup>88</sup>, es algo que guía, que dirige; y la omisión de la PEG como guía o dirección de esas acciones solo puede provocar darle continuidad a esa falta de empoderamiento, reconocimiento y de igualdad sustantiva a las mujeres policías en la SSC. El inciso que solventa esa falta de contemplación es el inciso XXI, en ese se habla de “Las demás que le atribuya la normatividad vigente”, siendo estas las demás ordenanzas que se obliguen para este reglamento, como lo es <en lo conducente la PEG>

Para continuar, este RISSC establece en el artículo 21 las atribuciones de la Dirección General de Asuntos Internos, que entre otras se encuentra el inciso III que le indica a la Dirección antes mencionada a:

Atender, con perspectiva de género, las quejas en las que las mujeres policías denuncien acoso, hostigamiento sexual y laboral, e implementar las medidas cautelares necesarias para garantizar el respeto a sus derechos humanos, su

---

<sup>87</sup> Solo haremos mención de los cuatro primeros incisos para acotar nuestra referencia, a sabiendas de que todos y cada uno de los incisos tiene importancia.

<sup>88</sup> La Real Academia de la Lengua lo conceptualiza como: Oportuno, conveniente y que conduce para algún fin.

integridad, la diligencia en la investigación y la debida integración del procedimiento de sanción que corresponda. (RISSC, 2020)

En la LOSSC, en su capítulo IV que habla en su totalidad de la Unidad de Asuntos Internos, en ningún momento se indica dentro de sus funciones, que atienda con PEG algún caso que se encuentre investigando, esto debido a quejas que se presenten en contra del personal policial. Resulta importante subrayar dos cosas, la primera es que la LOSSC tuvo su última reforma en octubre del 2022, pudiendo haber tomado en cuenta esa falta de congruencia con lo que se indica, mismo que es contemplado como base para la conformación del RISSC que estamos analizando. Y segunda, que el inciso referido en el párrafo anterior, es el único en donde la perspectiva de género aparece en el reglamento

Continuando con el análisis del RISSC, en el artículo 42 donde se habla de las atribuciones de la Dirección General del Centro de Evaluación y Control de Confianza se indica entre otras, en el inciso X:

Colaborar con la Unidad Especializada de Género de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, a efecto de apoyar y en su caso, evaluar a la persona víctima de violencia de género como al probable agresor para la emisión del dictamen correspondiente. (RISCC, 2020)

Es un tema medular e importante atender las violencias de género, pero tiene que realizarse de manera transversal; por ejemplo, a la Dir. Gral. de Asuntos Jurídicos, dentro de sus atribuciones no se encuentra ningún inciso o apartado que hable del establecimiento de la elaboración de análisis del marco jurídico de la SSC con PEG, o que se atiendan asuntos o controversias legales en los que intervenga la Secretaría y que se realice con PEG. Ese es solo un ejemplo y en todas las acciones que realicen coordinaciones o direcciones generales tendría que verse reflejado en todo momento la PEG.

Otro asunto en el RISSC es que en ningún capítulo, apartado o artículo del mismo se puede ubicar qué es o, qué hace la Unidad Especializada de Género (UEG) con la que se pide coordine la Dir. Gral. del Centro de Evaluación y Control de Confianza. Por ello abrimos un paréntesis y hacemos mención de un Acuerdo, el 79/2019 publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad De México el 10 de diciembre de 2019; Acuerdo por

el que se crea la Unidad Especializada de Género de la SSCCDMX. En su artículo 1 se puede leer que “se crea la Unidad Especializada de Género de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, la cual se encontrará subordinada a la Dirección General de Asuntos Internos”. Y en el artículo 2 se puntualiza que se creó con “el objeto de proteger y garantizar los derechos de las mujeres policías víctimas de violencia de género”. En el mismo artículo se detallan sus acciones, mismas que son:

1. Atender las quejas y situaciones en las que las mujeres policías denuncien acoso, hostigamiento sexual y laboral e implementar las medidas necesarias para garantizar la diligencia en la investigación del asunto denunciado, y la debida integración del procedimiento de sanción que corresponda.
2. Actuar con profesionalismo, imparcialidad y equidad de género para garantizar el respeto a la dignidad y derechos humanos de las mujeres policías víctimas de violencia.
3. Considerar en la atención que proporcionen, las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentran las mujeres policías víctimas de violencia, acoso y hostigamiento.
4. Integrar las Carpetas de Investigación Administrativa.
5. Instrumentar de manera pronta y eficaz, la atención integral a las mujeres policías víctimas de violencia, con la finalidad de disminuir los efectos de la violencia sufrida, así como evitar acciones que generen a su vez, violencia institucional.
6. Garantizar la confidencialidad de sus actuaciones y la protección de los datos personales, de conformidad con la normatividad aplicable. (ASSC79, 2019)

En el artículo 3 se indica que la UEG debe contar, cuando menos, con: a) Área jurídica; b) Área de investigación; c) Área de atención victimal; d) Espacio para la atención de víctimas; d) Locutorio para entrevistas a las víctimas; e) Patrullas balizadas; f) Línea telefónica para la recepción exclusiva de denuncias. Y el cuarto artículo y último nos indica que, “las quejas y denuncias podrán presentarse en Avenida Arcos de Belén 79, piso 8, colonia Centro, demarcación territorial Cuauhtémoc, C.P 06000, Ciudad de México, al teléfono 5552425038 y al correo electrónico: [atención.genero@ssc.cdmx.gob.mx](mailto:atención.genero@ssc.cdmx.gob.mx)”. (ASSC79, 2019)

Ese Acuerdo solventa, por así decirlo, el desconocimiento que se pudiera generar el no saber que atribuciones o que realiza la Unidad Especializada de Género, esto por no contemplar en el RISSC a la UEG; pero se puede observar que, quienes tienen la responsabilidad de elaborar los estudios y análisis del marco jurídico de la Secretaría, en este caso, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, no tuvo la menor

atención en lo que en los propios transitorios del Acuerdo 79/2019 que mencionan a la letra en su inciso tercero:

Se instruye a la Oficialía Mayor, por conducto de la Dirección Ejecutiva de Desarrollo Organizacional y Administrativo, así como a la Dirección General de Asuntos Internos y a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a que realicen las acciones necesarias dentro del ámbito de sus atribuciones para llevar a cabo el proceso de restructuración orgánica y la actualización del Manual Administrativo de la Dependencia ante las autoridades competentes, así como las reformas necesarias al Reglamento Interior. (ASSC79, 2019)

El Acuerdo 79/2019 fue publicado en diciembre del 2019, y el RISSC fue publicado en febrero de 2020, de haber tenido el cuidado y que alguna de esas instancias que se mencionan en el transitorio hubiera estado pendiente para darle cumplimiento a lo ordenado en ese precepto, no se tendría un reglamento con esa falencia, la falta de contemplación de una unidad tan importante que brinda el apoyo para las mujeres víctimas de violencia dentro de la corporación, la UEG. Ya habiendo entrado en la mención del Acuerdo donde se crea la Unidad Especializada de Género de la SSC, hay que hacer mención que esta última, en los considerandos hace mención, entre otras, de las siguientes que son propias de mencionar:

- Que todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias y atribuciones, deben establecer las acciones conducentes y adoptar las medidas que contribuyan a la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y a erradicar la violencia contra las mujeres; implementar los mecanismos para la atención de las víctimas, así como promover y desarrollar las actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Que corresponde a la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México fomentar al interior de la Dependencia, un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, así como formular acciones y programas orientados a fomentar la cultura del respeto a los derechos humanos de las mujeres;
- Que las integrantes de los Cuerpos policiales de la Secretaría de Seguridad Ciudadana tienen derecho a gozar de un trato digno, respetuoso y decoroso por parte de sus superiores, iguales o subalternos en la línea de mando, además de contar con un sistema confidencial para la presentación de quejas y denuncias internas, conforme a las disposiciones y procedimientos que para el efecto se establezcan.
- Que las medidas de atención en materia de violencia contra las mujeres, desde la perspectiva de género, se deben implementar con base en los principios de celeridad, confidencialidad, necesidad, proporcionalidad, oportunidad y eficacia y consisten en brindar servicios médicos, psicológicos, jurídicos y sociales con calidad y calidez.

- Que es necesaria la creación al interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, de una Unidad Especializada en materia de violencia de género y violencia contra las mujeres, que proporcione una atención inmediata y un trato digno a las mujeres policías que son víctimas de acoso, hostigamiento sexual y laboral y cualquier otro que menoscabe su dignidad personal y derechos humanos.

Estos considerandos tendrían que ser la carta de presentación de toda la normativa de la SSC. El acuerdo es, de las normativas que se encuentra por debajo en la pirámide legal de la dependencia, pero, siempre los inicios de algo bueno no son los más vanagloriados o los de mayor relevancia, aunque tendría que serlo, esperamos sigan teniendo este tipo de menciones en la mayor cantidad de normas legales de la SSC.

Ahora hablaremos del Manual Administrativo de la SSC (MASSC); de este documento tenemos tres reformas en cuatro años, la del 2018, 2019 y 2021. Es importante mencionarlo porque, los cambios son sustanciales en relación al cambio de gobierno en la CDMX y con relación al tema de nuestra investigación, **la Transversalidad de la PEG**<sup>89</sup>. El MASSP (en ese momento la denominación era “Pública” en lugar de “Ciudadana”) se publicó el 17 de septiembre 2018, esto fue casi al término del sexenio de la Jefatura de Gobierno del periodo comprendido de 2012 al 2018; en este manual se pueden observar por primera vez preceptos como Transversalidad de la Perspectiva de Género y Unidad de Igualdad Sustantiva. El Manual se conforma de diferentes apartados: los relativos al marco jurídico; a la estructura orgánica y atribuciones de las mismas; a su misión, visión y objetivos institucionales; a la organización, procesos, procedimientos y funciones; incluyendo también un glosario y su aprobación.

En este MASSP se puede ver que se crea la Unidad de Igualdad Sustantiva (UIS)<sup>90</sup> tenía un nivel Dirección, misma que se creó por cumplimiento a lo estipulado en los Lineamientos para la implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su

---

<sup>89</sup> Resalte nuestro por la importancia en el contexto.

<sup>90</sup> Dictamen D-SSPDF-10 /020517, vigente a partir del 02 de mayo de 2017. - Se creó la Dirección de la Unidad de Igualdad Sustantiva, en atención a los Lineamientos para la Implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su Vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México, emitidos por la Contraloría General de la Ciudad de México, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 09 de noviembre de 2016. Dicha Unidad quedó adscrita a la Oficina de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal. Los recursos para crear esta nueva Unidad, se obtuvieron de la cancelación de una Dirección de Área adscrita a la Dirección Ejecutiva de Organización y Administración Territorial (MASSC, 2021, 09)

vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México mandatado por la Jefatura de Gobierno, publicados en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 9 de noviembre de 2016, en ella se instruyó que:

todos los Entes Públicos, como son las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones, entidades y órganos de apoyo y asesoría de la Administración Pública de la Ciudad de México, que el Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, acordó la implementación obligatoria de Unidades de Igualdad Sustantiva (UIS, 2018)

Debido a lo anterior es que la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) (en el año de 2018 todavía se denominada de esa manera la SSC) coloca dentro de la estructura orgánica de la oficina del Secretario las atribuciones de la UIS conforme al lineamiento eran:

1. Cumplir y dar seguimiento al Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia Mujeres de la Ciudad de México;
2. Orientar y asesorar en el proceso de incorporación transversal de la perspectiva de género en los entes públicos de la Ciudad de México;
3. Elaborar e Implementar la estrategia con perspectiva de género para la mejora del clima y cultura organizacional en pro de la igualdad y la no violencia al interior de los entes públicos de la Ciudad de México; (UIS, 2018)

Las funciones de la Unidad de Igualdad Sustantiva en la SSP eran:

Función principal 1: “Transversalizar la igualdad sustantiva en el Órgano de la Administración Pública o cabeza de sector correspondiente”, y de manera subsecuente fueron, entre otras:

Función básica 1.1: Realizar y validar los análisis estratégicos, de política pública, organizacional y de género correspondientes a la normatividad aplicable, obligaciones, responsabilidades, avance y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en el sistema de gestión pública del órgano de la administración pública

Función básica 1.6: Aplicar y dirigir las estrategias de implementación de los criterios de transversalidad de la igualdad sustantiva en el órgano de la administración pública.  
Función básica 1.7: Definir y dirigir las estrategias para la implementación e institucionalización de manera transversal de la política de igualdad, en función de las fortalezas y áreas de oportunidad del órgano de la administración pública.

Función principal 2: Coordinar el proceso de transversalidad de la igualdad sustantiva en el sistema de gestión pública del órgano de la administración pública o cabeza de sector correspondiente.

Función básica 2.2: Coordinarse con el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y con las otras Unidades de Igualdad Sustantiva del sector para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones y funciones que realicen en el ámbito de sus competencias.

Función básica 2.6: Asesorar a las áreas involucradas en el proceso de implementación de la política de igualdad sustantiva de manera transversal. Función básica 2.7: Dirigir las acciones de vinculación intra e interinstitucional en materia de igualdad sustantiva. Función básica 2.8: Participar en los procesos y procedimientos internos estratégicos, sustantivos y de apoyo para institucionalizar transversalmente la perspectiva de género.

Función básica 2.9: Diseñar e implementar acciones específicas enmarcadas en un plan de trabajo correspondiente para el cumplimiento de la política de igualdad sustantiva.

Función básica 2.10: Comunicar las obligaciones, responsabilidades y necesidades del órgano de la administración pública en materia de igualdad sustantiva y coordinar las acciones para su cumplimiento. (MSSSP, 2018)

Otra función con PEG la tenía el Líder Coordinador de Proyectos de Seguimiento y Control, estructura de la UIS; y sus funciones fueron:

Función principal 1: Gestionar y analizar la información referente al cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en el Órgano de la Administración Pública y el sector correspondiente.

Función básica 1.1: Colaborar en los procesos de diseño e implementación de las acciones y estrategias a cargo de la Unidad de Igualdad Sustantiva.

Función básica 1.2: Diseñar estrategias de sistematización y gestión de información alineadas con criterios y metodologías para el análisis de género.

Función básica 1.3: Participar en los procesos de análisis, diagnóstico y diseño de instrumentos de planeación para incorporar un enfoque estadístico, de gestión de información y de género.

Función básica 1.4: Aplicar herramientas y metodologías del análisis de género en los procesos de gestión de información, que permitan su utilización en los análisis normativos, estratégicos, de política pública, organizacional y de género.

Función básica 1.5: Recopilar, sistematizar e integrar la información que es materia de la Unidad de Igualdad Sustantiva, aplicando herramientas de búsqueda, investigación y gestión de información.

Función principal 2: Proporcionar la información sobre el cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en el Órgano de la Administración Pública y el sector correspondiente para la evaluación, la toma de decisiones y la rendición de cuentas.

Función básica 2.1: Participar en la identificación y el seguimiento a los procesos y procedimientos internos sustantivos y de apoyo relacionados con la implementación de la política de igualdad de género, tanto en la planeación con perspectiva de género como en materia de cultura institucional y organizacional.

Función básica 2.2: Colaborar en la elaboración de los informes sobre avance, cumplimiento y rendición de cuentas a cargo de la Unidad de Igualdad Sustantiva. (MASSP, 2018)

La Subdirección de la UIS denominada, de Cultura Institucional y Organizacional y sus funciones consistían en:



Función principal 1: Dirigir los análisis y proyectos en materia de cultura institucional y organizacional en el Órgano de la Administración Pública o cabeza de sector correspondiente.

Función básica 1.1: En el caso de las dependencias, proponer elementos de análisis y estrategias en materia de cultura institucional y organizacional con perspectiva de género que sirvan a las funciones y procesos de otros órganos adscritos o sectorizados del sector que encabeza.

Función básica 1.2: Diseñar y proponer criterios, mecanismos y estrategias para mejorar la cultura institucional y organizacional en alineación con la política de igualdad sustantiva, y para la prevención y atención de los casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral.

Función básica 1.3: Impulsar mecanismos de coordinación y presupuestación en materia de cultura institucional y organizacional con perspectiva de género

Función básica 1.4: Elaborar y/o proponer proyectos de armonización normativa y administrativa en materia de cultura institucional y organizacional con perspectiva de género.

Función básica 1.5: Participar en la revisión del marco programático y financiero del órgano de la administración pública y proponer estrategias de alineación a la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que incluya la cultura institucional y organizacional con perspectiva de género. Función básica 1.6: Participar en la elaboración de un plan de trabajo o instrumentos de planeación que permitan dirigir y coordinar las estrategias y acciones de la Unidad.

Función básica 1.7: Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en materia de cultura institucional y organizacional con perspectiva de género en el órgano de la administración pública, y diseñar y proponer estrategias para su institucionalización.

Función básica 1.8: Recabar información y aportar elementos para el mapeo de actores involucrados y roles y para la elaboración de diagnósticos de la situación que guarda el órgano de la administración pública en materia de cultura institucional y organizacional con perspectiva de género.

Función básica 1.9: Realizar y proponer análisis estratégicos, de política pública, organizacional y de género correspondientes a la normatividad aplicable, obligaciones, responsabilidades, avance y cumplimiento en materia de cultura institucional y organizacional con perspectiva de género en el sistema de gestión pública del órgano de la administración pública. (MASSP, 2018)

Simultáneamente se contaba con la Subdirección de Transversalidad y sus funciones eran, entre otras:

Función principal 1: Dirigir los análisis y proyectos relacionados con las estrategias para transversalizar la igualdad sustantiva en el Órgano de la Administración Pública o cabeza de sector correspondiente.

Función básica 1.2: Elaborar y proponer proyectos de armonización normativa y administrativa, mecanismos de coordinación y presupuestos con perspectiva de género que permitan impulsar de manera transversal la igualdad de género.

Función básica 1.3: Recabar e integrar la información del marco programático-financiero del órgano de la administración pública y proponer estrategias de alineación a la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Función básica 1.4: Participar en la elaboración de un plan de trabajo o instrumentos de planeación que permitan dirigir y coordinar las estrategias y acciones de la Unidad.

Función básica 1.5: Identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en materia de transversalidad de la igualdad sustantiva en el órgano de la administración pública, y diseñar y proponer estrategias para su institucionalización.

Función básica 1.6: Recabar información y aportar elementos para el mapeo de actores involucrados y roles y para la elaboración de diagnósticos de la situación que guarda el órgano de la administración pública en materia de transversalidad de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (MASSP, 2018)

Como podemos observar, se tenía una estructura muy sólida en la UIS, misma que indicaba la guía clara para cumplir con el Proceso Institucional de Apoyo que aparecía en dicho Manual y que era con el numeral 13: Institucionalidad y Transversalidad de la Igualdad de Género. Con ello se contaba con una normativa que se alineaba a la normativa internacional, nacional y local que su fin único era el de contar con los esfuerzos necesarios como ente de la Administración Pública para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres policías mediante programas para consolidar la reducción de la desigualdad de género y violencia presentes en la corporación.

Era necesidad imperiosa dar a conocer esos preceptos que existían en dos manuales anteriores al que actualmente rige en la SSC; ya que se contaba con la política pública encaminada a esa transversalización de la perspectiva de género y que, lamentablemente como sucede cuando cambian las administraciones, se quedó con la bandera de “es lo que hizo la administración anterior”, siendo que es una obligación constitucional, como ya lo hemos visto a lo largo de esta investigación, la búsqueda del empoderamiento de las mujeres en sus ámbitos laborales.

En el MASSC del año siguiente, publicado noviembre de 2019, ya no se contaba con una UIS, esa Dirección vino a ser sustituida por la Dirección de Atención Estratégica del Gabinete de Seguridad<sup>91</sup>, que en ninguna de sus funciones

---

<sup>91</sup> Dictamen D-SSC-056/010119, vigente a partir del 01 de enero de 2019. - La Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, cambió su nomenclatura y se denominó Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Desapareció la Dirección de la Unidad de Igualdad Sustantiva. - Se creó la Dirección de Atención Estratégica del Gabinete de Seguridad, adscrita a la Oficina de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. (MASSC, 21, 10 )

contemplaba transversalización de la igualdad sustantiva (lo sustantivo aparece más en informes o funciones que no tienen que ver con igualdad de género) ni perspectiva de género; la Subdirección de Transversalidad su Función Principal 1 paso a: “Atender los temas relacionados con la transversalidad en materia de seguridad pública demandados por la ciudadanía”, o a tener como Funciones Básicas el “elaborar y proponer proyectos de atención a la demanda ciudadana en materia de transversalidad del actuar policial”, la perspectiva de género o la igualdad sustantiva ya no eran prioridad. La perspectiva de género solo paso a ser mencionada en una ocasión como precepto en un total de 1469 páginas que conforman este MASSC.

La mención a la que nos referimos se realiza cuando se describe una de las dos Funciones Básicas de un Jefatura de Unidad Departamental de Comandancia Grupo “B” Poniente, que consiste en “Aplicar estrategias con perspectiva de género diferenciadas y ajustes razonables necesarios sobre la participación de grupos en situación de vulnerabilidad, de acuerdo con el principio de igualdad y no discriminación” (MASSC, 2019). Se puede encontrar el precepto de equidad de género en la Jefatura de Unidad Departamental de Programas Ciudadanos Centralizados perteneciente a la Dirección de Coordinación Interinstitucional y Territorial y se encuentra en una de sus cuatro funciones básica y es: “Presentar mecanismos necesarios para implementar la equidad de género dentro del diseño de programas de participación ciudadana llevados a cabo con los Órganos Centrales del Gobierno Local”. (MASSC, 2019)

Igualmente la encontramos en la Jefatura de Unidad Departamental de Programas Ciudadanos de Alcaldías, perteneciente a la Dirección de Coordinación Interinstitucional y Territorial, que tiene dentro de sus funciones básicas; “Revisar que las acciones de participación ciudadana llevadas a cabo con las Alcaldías, cuenten con el enfoque de equidad de género”; y en la Subdirección de Coordinación Territorial una de sus funciones básicas es “asegurar la equidad de género a través de actividades de participación ciudadana llevadas a cabo con las Demarcaciones Territoriales”. (MASSC, 2019). La Jefatura de Unidad Departamental de Normatividad

y Consulta Presupuestaria de la Dirección de Planeación y Evaluación Financiera, tiene como Función Principal 2:

Participar en la integración de los informes de rendición de cuentas que en ámbito de la competencia de la Dirección General de Finanzas le sean requeridos, entre ellos los referentes a Transparencia, Difusión de la Información Financiera e Igualdad de Género. Sus funciones básicas son: Elaborar los lineamientos para la captación de la información sobre informes de rendición de cuentas, entre ellos los referentes a Transparencia, Difusión de la Información Financiera e Igualdad de Género. Participar en la integración de la información y documentación sobre informes de rendición de cuentas, entre ellos los referentes a Transparencia, Difusión de la Información Financiera e Igualdad de Género. (MASSC,2019)

El abismo tan grande entre un Manual y otro en cuanto al tratamiento de una política pública, de ordenanza internacional, federal y local con respecto a transversalizar la perspectiva de género, refleja falta de compromiso con lo que dicta la Ley con relación a que las mujeres policías ejerzan sus derechos dentro de la institución en igualdad de condiciones con respecto a la de los hombres policías para el logro del empoderamiento de ellas.

El último MASSC al que nos referiremos es el publicado en febrero de 2021, que sustituye al reformado en 2019. Para este Manual, que es actualizado para la SSC, ninguna autoridad encargada para esa función se dio a la tarea de incluir de manera adecuada y transversal la PEG ya que era una buena oportunidad por la reforma realizada y por el compromiso de la SSC con las mujeres policías<sup>92</sup>. Las menciones que se tienen son de forma y no de fondo; en la Subdirección de Análisis y Seguimiento de Denuncias Generales y con Perspectiva de Género de la Dirección de Supervisión y Seguimiento de Denuncias solo aparece perspectiva de género en el nombre, ya que en ninguna de sus funciones se establece que se realizan <en lo conducente con PEG>; existe un puesto de Enlace perteneciente también a esa Dirección, se denomina Enlace de Seguimiento de Denuncias con Perspectiva de Género, sus

---

<sup>92</sup> Evocamos uno de los considerandos del Acuerdo 79/2019 de la SSC por el que se da a conocer creación de la UEG y que aparece en el cuarto párrafo de estos considerandos: "Que todas las autoridades de la Administración Pública de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias y atribuciones, deben establecer las acciones conducentes y adoptar las medidas que contribuyan a la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y a erradicar la violencia contra las mujeres; implementar los mecanismos para la atención de las víctimas, así como promover y desarrollar las actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres". (ASSC79, 2019)

funciones son la de realizar acciones de atención a las denuncias con Perspectiva de Género; así como dar seguimiento a las denuncias con Perspectiva de Género.

Para la Jefatura de Unidad Departamental de Análisis de Denuncias Generales y con Perspectiva de Género, así como para Jefatura de Unidad Departamental de Registro y Seguimiento de Denuncias Generales y con Perspectiva de Género, tener en el nombre el precepto “perspectiva de género no implica ninguna función con ese respecto, a menos que, quienes consultemos<sup>93</sup> este Manual tengamos por entendido que, de manera implícita tienen esa obligación, la de transversalizar la PEG, aunque no se mencione. Sobre este respecto el 2022 Isabelle Dudzinski, miembro de la Red de Género de Amnistía Internacional, en una entrevista comenta:

aquello que no se nombra, no existe. O ¿por qué es necesario comunicar con justicia de género? Acabamos de publicar la guía de comunicación género-inclusiva. ¿Y por qué? Porque el lenguaje y la comunicación son herramientas muy poderosas, también para luchar por los derechos humanos. Esta guía es algo diferente. Para empezar, la acompaña un argumentario que no solo persuade, sino que, tal como su nombre indica, argumenta de manera consistente porque es tan importante la comunicación inclusiva. (Amnistía,2022)

Se reiteran dentro de este Manual las atribuciones específicas de la Dirección General de Asuntos Internos y de la Dirección General del Centro de Evaluación y Control de Confianza, que se encuentran contenidas en el RISSC (2020); mismas que se mencionaron de manera específica en párrafos anteriores. Con esto concluimos la revisión del MASSC (2021) mismo que no contempla la transversalización de la perspectiva de género como una política pública necesaria en la SSC para atender “

cabalmente no solo los ordenamientos normativos que rigen su existencia y desempeño, sino también las disposiciones de carácter administrativo que regulan su Estructura Orgánica (capital humano) y las funciones que ésta debe desempeñar. (MASSC, 2021, 05)

Otra de las normativas que aludiremos es Código de Conducta de la SSC que fue publicado en la Gaceta Oficial de la CDMX el 08 de mayo de 2019, de observancia

---

<sup>93</sup> “El Manual Administrativo que se presenta, está dirigido no solo al personal que pertenece a la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, quien ha participado en su conformación y está obligado a consultarlo y atender sus disposiciones (artículo 6 y 7 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de La Ciudad de México); sino también a toda la ciudadanía por tratarse de información pública, para transparentar su integración y funcionamiento”.(MASSC, 2021) párrafo segundo de la presentación del MASSC (2019)

general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas adscritas a la SSC.

Tiene por objeto:

promover, fomentar, difundir un comportamiento ético rector que garantice el cumplimiento de los principios, valores institucionales y reglas de probidad e integridad, al que deben sujetarse las personas servidoras publicas adscritas a la dependencia, en su entorno de trabajo y en el servicio público que se ofrece a la ciudadanía. (CCSSC, 2019)

En el Título Segundo. Principios Rectores, en su numeral 3 inciso I nos habla de la Legalidad, que a la letra dice:

Las personas servidoras públicas hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones, para lo que deben:

a. Conocer y respetar con estricto apego a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales ratificados por México, Constitución Política de la Ciudad de México, leyes, jurisprudencia, reglamentos, decretos y demás normativas vinculantes vigentes, que regulan funciones y obligaciones que se encomiendan como servidor público. (CCSSC, 2019)

En este párrafo podemos encontrar salvedades en la omisión al no contemplar de manera reiterada en diferente normativa la obligatoriedad de transversalizar la PEG, ya que se indica a todas y todos los policías de la SSC a respetar irrestrictamente diferentes leyes y tratados internacionales, y, uno de éstos es lo emanado en la Cuarta Conferencia Internacional sobre la Mujer en Beijing en 1995, donde se reconoció que la perspectiva de género debe incorporarse de manera transversal en las políticas públicas de todo ente de la administración pública, fortaleciendo así el papel de las mujeres como participantes activas en igualdad de condiciones con los hombres en todos los ámbitos y etapas de la vida.

Así que, en caso que no se contemple en la normativa, la obligación de todo policía es realizar todas sus funciones, interna y externamente en la dependencia, siempre con perspectiva de género. Pero, también muy claro el inciso de Legalidad al que nos referimos, en una parte dice textualmente “las personas servidoras públicas hacen solo aquello que las normas expresamente les confieren” (CCSSC, 2019) y hacer lo que expresamente les confieren es clara y detalladamente visible, tangible en la Ley, debe

estar plasmado con todas sus letras para que no quede lugar a dudas de la norma que se está indicando; por ello lo importante de que aparezca escrito que se debe de transversalizar la perspectiva de género en todos y cada uno de los procesos administrativos, operativos, formativos, correctivos, etc. de la dependencia policial.

Continuando con los principios rectores del CCSSC enunciaremos el V. Eficiencia; en este les indica a todas y a todos las policías a actuar con apego a los planes y programas previamente establecidos y deben “proporcionar un servicio de calidad a la ciudadanía en condiciones de igualdad y sin discriminación”. El XV. Equidad, indica “a las personas servidoras públicas procurar que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y los beneficios de los bienes, servicios, recursos y oportunidades en su entorno” (CCSSC, 2019). Por lo cual deben:

- a. Realizar acciones afirmativas que favorezcan el respeto de los derechos humanos, la equidad entre mujeres y hombres en las políticas y acciones relacionadas con sus atribuciones en las áreas de trabajo.
- b. Asumir la igualdad de trato y de oportunidades e impulsar el trabajo en equipo.
- c. Usar lenguaje incluyente en cualquier forma de expresión para comunicarse con sus superiores jerárquicos, compañeros del mismo nivel de mando y/o estructura; así como subordinados. (CCSSC, 2019)

Ahora abordemos los valores que orientan la actuación y desempeño y que deben imperar en todo momento en la actuación de las personas servidoras públicas de la SSC. En el inciso III tenemos el respeto a los Derechos Humanos, ya que, en todo momento, la policía respetará, protegerá y garantizará los derechos humanos con un trato justo de respeto a la dignidad humana. El inciso IV. Igualdad y No Discriminación, indica a la letra:

- Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el origen étnico o nacional, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud, jurídica, la religión la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, la responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, en tal virtud deben:
- a. Tener presente que todas las personas gozan de los Derechos Humanos reconocidos en la CPEUM y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección.
  - b. Dar un trato igualitario a todo aquel que demuestre un servicio público y evitar toda apariencia de trato preferencial o especial a alguna persona

c. En la atención de algún servicio que se le solicite, deberá tomar en cuenta las condiciones particulares de las personas para establecer la igualdad de trato y no afectar sus derechos humanos. (CCSSC, 2019)

Y concluimos con el inciso V. Equidad de Género, que nos dicta:

Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizarán que cualquier persona acceda con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos cargos y comisiones gubernamentales, en tal virtud deben:

- a. Evitar limitaciones provocadas por los roles entre personas para solicitar un servicio
- b. Atender las gestiones necesarias para mantener el orden público cuidando en todo momento la perspectiva de género y
- c. Dar un trato igualitario para el ascenso laboral.

El Código de Conducta “es una herramienta que facilita, fortalece y permite el comportamiento lícito y ético en probables conflictos de interés que surjan durante la labor diaria” (AGN, 2017, 28) de las personas servidoras públicas de la SSC. Por ello es significativo que se contemplen preceptos como equidad de género, acciones afirmativas, igualdad de trato, que, si bien no se detallan de manera puntual en el Código, las mujeres y hombres policías de la capital tienen la obligación de informarse en caso de desconocer la aplicación de los términos.

La siguiente normativa es el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México. (RSPCPP) publicado en la Gaceta Oficial de la CDMX el 18 de noviembre de 2020. Tiene por objeto establecer las disposiciones normativas que regulan la organización y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México.

En sus considerandos en el párrafo sexto nos indica:

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.(RSPCPP, 2020:41)

Lamentablemente, aunque se tenga presente en este considerando a la igualdad de oportunidades, no se tiene un apartado donde se contemplen las acciones afirmativas



para que se genere la igualdad de oportunidades de las que se habla, cuentan las mujeres policías, dar un trato igual a las desiguales, mantiene su desigualdad, o en el peor de los casos, la aumenta.

En el artículo 9 se nos menciona como estarán integradas las Comisiones Técnicas de Selección y Promoción de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México<sup>94</sup>, y son Presidencia, Secretaría Técnica, once personas Vocales con voz y voto, dos personas asesoras, invitados permanentes, dos personas invitadas permanentes con derecho a voz, pero sin voto, que serán elegidas conforme a los criterios siguientes:

- a. Persona que en el año inmediato anterior haya sido reconocida como Policía del Año. En caso de que la persona reconocida como Policía del Año pertenezca a la Policía Auxiliar o a la Policía Bancaria e Industrial, la Comisión seleccionará a la persona finalista para dicho reconocimiento de la Policía Preventiva de mayor rango.
- b. Persona con mayor rango y mejor puntaje en el proceso de promoción del año inmediato anterior

La persona con mayor rango y mejor puntaje en el proceso de promoción del año inmediato anterior deberá ser la mejor del sexo opuesto a la persona reconocida como Policía del Año, o en su caso, la persona finalista de la Policía Preventiva, con la finalidad de garantizar la paridad de género. Mismo procedimiento para la Comisión Técnica de Profesionalización en la Policía Preventiva. (RSPCPP, 2020:46)

Lo mismo sucede para la integración de la Comisión Técnica de Profesionalización en la Policía Preventiva contemplada en el Capítulo II, artículo 16, ya que, aparte de contar con Presidencia, Secretaría Técnica, Vocalías y asesorías, dos de las cuatro personas invitadas permanentes, serán integrantes de la Policía Preventiva que:

se hayan destacado con el mejor promedio en los programas de Maestría y Licenciatura de la Universidad en la última generación de egreso respectivamente. La persona con mejor promedio de los programas de Licenciatura deberá ser la mejor del sexo opuesto a la persona con mejor promedio de los programas de Maestría, con la finalidad de garantizar la paridad de género. (RSPCP, 2020:48)

Lo que hay que destacar aquí, que si bien el Reglamento tiene reglas que permiten “la conceptualización, operación y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera Policial con el objeto de continuar con la profesionalización del personal policial de la

---

<sup>94</sup> En el Título Segundo, Capítulo I Artículo 8. Las Comisiones Técnicas de Selección y Promoción tienen como funciones: I. Aprobar los mecanismos, criterios y requisitos que determinen el ingreso y permanencia de las y los integrantes en la Carrera Policial; II. Expedir las convocatorias para el ingreso de aspirantes y transferencia de personal policial, de acuerdo con las necesidades de la Secretaría. II. Expedir las convocatorias relativas a los concursos de promoción, señalando las plazas a cubrir y los requisitos necesarios para ocuparlas; IV. Autorizar los procesos de ascenso previstos en la normatividad que aplica en la materia; (RSPCP, 2020) Por mencionar algunas.

Ciudad de México para el óptimo cumplimiento de sus funciones. (RSPCP, 2020:48). En ningún momento se incluye la paridad de género como criterio para regular la organización y funcionamiento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México; siendo esto de mayor relevancia a considerarse, sin demeritar la función y la integración de las Comisiones a las que se hizo referencia; así, estarían cumpliendo con lo que mencionan en los considerandos de la creación de la UEG, el “promover y desarrollar las actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres” (ASSC79, 2019, 16)

En el Título Primero. Del Servicio Profesional de Carrera, capítulo I. Disposiciones Generales, encontramos lo que en el artículo 2 se indica:

IX. 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 constitucionales;

XXVI. 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;

En el planteamiento del problema hablamos de las dificultades a las que las mujeres policías se enfrentan por llevar una doble, o en ocasiones, una triple jornada de trabajo (entre el remunerado y el no remunerado). Esto debido al cuidado del hogar, los hijos o personas a su cuidado<sup>95</sup>, lo que en ocasiones les genera ausentismo en el trabajo, solicitud de permisos de salir antes de la hora del término de la jornada o de llegar después de la hora de entrada a las labores; todo ello genera un expediente lleno, lo

---

<sup>95</sup> Bastidas (2009) al respecto de esto, señala lo que la OIT en el Programa Modular de Capacitación e información sobre género, pobreza y empleo, Modulo 1 indica: que debido a la responsabilidad que recae sobre las mujeres en relación con el trabajo doméstico y el cuidado de la familia, que se traduce en desigualdad de oportunidades de acceso a los recursos económicos, culturales, sociales y políticos, gran parte del trabajo de las mujeres continúa siendo invisibilizado. La función biológica de reproducción, por otro lado, se proyecta en la función social de cuidar a los miembros de la familia, ya que no tiene ningún propósito económico en la sociedad. Las mujeres también tienen menos acceso a los recursos productivos y menos oportunidades para desarrollar su capital humano como resultado de los roles de género tradicionales y los sistemas educativos y de formación profesional que tienden a perpetuarlos.

que pudiera aparentar ser un elemento con poco compromiso laboral. De la misma manera, al no contar con tiempo libre, en muchas de las ocasiones las mujeres policías no se inscriben en cursos de actualización o profesionalización, lo que no les genera puntos favorables para cuando quiere participar en concursos de promoción a grados jerárquicos inmediatos superiores, y se sigue dando un círculo vicioso de rezago institucional para ellas.

En el artículo 66 de este RSPCSSC nos indica que:

Para ingresar a los Concursos de Promoción las y los integrantes de la Policía de la Ciudad de México, deberán cubrir, como mínimo, los requisitos siguientes:

- I. Estar en servicio activo y en funciones inherentes a la actuación policial;
- II. Cumplir con la antigüedad en el servicio, en el grado, la escolaridad, profesionalización, experiencia en instituciones policiales homólogas y demás atributos establecidos en el perfil al grado que se desea obtener;
- III. Tener aprobada y vigente la evaluación de control de confianza. En caso de que no se encuentre vigente, se le programará, y
- IV. Observar y mantener buena conducta, disciplina, lealtad y vocación de servicio.

Algunas mujeres policías no cuentan con la totalidad de estos requisitos para poder ingresar al concurso de promoción y por ello no pueden palpar la igualdad de oportunidades de las que se estipula existe en la SSC en cuanto a este rubro.

Dándole continuidad al análisis de las normativas de la SSC que transversalicen la PEG, hablemos del Acuerdo 52/2022 por el que se expiden los Lineamientos que regulan los procedimientos para la promoción de las y los integrantes de la policía de proximidad de la SSC, publicado el 02 de agosto de 2022 en la Gaceta Oficial de la CDMX. Este Acuerdo complementa el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México. El mismo tiene por objeto, establecer los procedimientos, requisitos y términos para la promoción al grado inmediato superior de las y los integrantes de la Policía de Proximidad. En el tercer párrafo de los considerandos nos dice:

Que el servicio profesional de carrera en las Instituciones de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo, permanencia y promoción con base en el mérito y en la experiencia, así como fomentar la profesionalización del personal sustantivo mediante la formación, capacitación y actualización permanente para la mejora de resultados en el ejercicio de sus funciones. (ASSP52, 2022)

En el Capítulo Primero. Disposiciones Generales, inciso Primero, nos menciona:

En la implementación de los presentes Lineamientos se observarán los principios rectores de igualdad sustantiva, equidad de género y no discriminación, para lograr el acceso al mismo trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Carrera Policial de la Secretaría, en cumplimiento a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México. (ASSP52, 2022)

Este es el primer criterio normativo que nos especifica la observancia de criterios normativos rectores de igualdad sustantiva y con apego a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la CDMX, esto con respecto a la implementación de los lineamientos del Acuerdo en cuestión. El que había contemplado antes criterios legales rectores de igualdad sustantiva había sido la Regla de operación para Candidatos a Jefas y Jefes de Cuadrante, pero este acuerdo complementa un reglamento y es de más peso, por eso se contempla como la primera normativa en esa cuestión.

Continuando con lo que el Acuerdo indica en el Inciso Décimo Séptimo encontramos que:

Para impulsar la igualdad sustantiva en la Policía de Proximidad, todos los concursos de promoción deberán incluir un porcentaje mínimo de promociones destinadas para mujeres policías, el cual deberá ser al menos, igual al porcentaje que representen en el total del estado de fuerza. (ASSP52, 2022)

Y no solo es de forma la mención de la igualdad sustantiva, con este mandato se establecen bases de fondo para contar por lo menos, de la representación de las mujeres policías en concursos de promoción y que, esta no sea menor al porcentaje del total del estado de fuerza. Esperemos que, con esta nueva forma de redactar normativas, se pueda dar la reforma para que todas y cada una de las leyes, reglamentos manuales y acuerdos que hemos analizado se hagan en lo conducente y de manera transversal con perspectiva de género

La última normativa que analizamos fue el Acuerdo 18/2023 por el que se expiden los lineamientos para el Otorgamiento de Condecoraciones, Reconocimientos, Estímulos y Recompensas al personal policial de la Policía de Proximidad de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Se expidió el 06 de marzo del 2023, es un acuerdo de observancia general y obligatoria y tiene por objeto:

173

Definir los criterios para el otorgamiento de condecoraciones, reconocimientos, estímulos y recompensas para el personal de la Policía de Proximidad de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, como resultado de su heroísmo, capacidad profesional, servicio a la ciudadanía y demás hechos meritorios en que se destaquen en el desempeño de sus funciones. (ASSP18, 2023)

Inciso Quinto párrafo tercero nos dice:

Atendiendo a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, en el otorgamiento de las condecoraciones, reconocimientos, estímulos y recompensas a que se refiere el presente Acuerdo, se velará por que se brinden las mismas oportunidades en condiciones equitativas entre mujeres y hombres. (ASSP18, 2023)

En el Capítulo I Categorías Inciso Trigésimo Quinto a la letra nos dice:

Se otorgará el reconocimiento a la Policía Distinguida y el Policía Distinguido del Mes de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, al personal policial de la Policía de Proximidad en activo, que se destaque en la realización de acciones relevantes, por su contribución a la sociedad o por la realización de actos heroicos en el ámbito de la seguridad ciudadana, en el periodo de un mes. Además, se elegirán tres personas finalistas que no hayan obtenido el reconocimiento principal. Atendiendo a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México, al menos una de las personas finalistas deberá ser mujer. El reconocimiento a la Policía Distinguida del mes y el Policía Distinguido del Mes, incluirá una insignia, constancia y un estímulo económico. Las y los finalistas únicamente recibirán una constancia y estímulo económico. (ASSP18, 2023)

Es en este inciso en el que se establece la acción afirmativa para las mujeres policías puedan estar seguras que, del grupo de cinco personas finalistas que hayan obtenido los mejores resultados en la Evaluación de la Eficiencia Policial para Policía Distinguida y el Policía Distinguido, uno de ellos debe de ser mujer.

Con todo este abanico de normativas de aplicación en todas las personas integrantes de la SSC, se tiene mucho trabajo que hacer para que cada una de ellas sea una norma con transversalización de la PEG de principio a fin. Y no se trata solo de nombrar las palabras, ya que de manera sustancial no aporta nada al empoderamiento y a la igualdad que son la búsqueda constante de mujeres, como las policías, en sus ámbitos de trabajo. Tampoco de dar un mensaje de tener implícito el precepto; este se debe de plasmar de manera clara y constante para que transmita la idea del porqué se está presentando en la Ley, porque ya nos hicieron evidente que, lo que no se nombra, no existe.

Aunque se han logrado avances importantes en buscar la armonización reglamentaria de la SSC para la transversalización de con perspectiva de género todas y cada una de sus leyes, es necesario seguir promoviendo la transformación de toda la normativa de la SSC para que se traduzca en acciones concretas, que evidencien la reducción de la brecha existente para las mujeres policías en la estructura jerárquica y de toma de decisiones, para avanzar a una verdadera igualdad sustantiva y que, se palpe el empoderamiento de ellas, las mujeres policías, en su dependencia, la SSC.

### **3.3. Lo tangible y las buenas prácticas de género en la SSC respecto a la transversalización de la PEG en las políticas públicas, programas y acciones afirmativas para el desarrollo integral con perspectiva de género de las mujeres policías de la SSC**

A lo largo de este trabajo de investigación se ha hecho evidente que las mujeres han sido excluidas de varios aspectos de la sociedad, siendo los principales los procesos políticos, económicos y educativos. En parte porque, culturalmente, se alienta a las mujeres a cumplir con responsabilidades específicas dentro del hogar y la familia. Aunado a ello, el posicionamiento sociocultural que le dieron a las mujeres como personas no merecedoras de respeto, igualdad y derechos, generó ambientes discriminantes, entornos violentos y de maltratos psicológicos, físicos, económicos y políticos.

La igualdad de oportunidades es un derecho que debe ser respetado a lo largo de cualquier etapa de la vida de las mujeres; pero al contrario, a las mujeres se les presentan diversas manifestaciones de discriminación por motivos de género; y este fenómeno, lamentablemente, tiene efectos más negativos en la convivencia diaria de las mujeres y, están evidenciando en la sociedad la existencia de un déficit de igualdad entre mujeres y hombres en una variedad de esferas de la vida, incluido el lugar de trabajo.

Por tal razón, se han generado a lo largo del tiempo y después de la exigencia constante de las mujeres, políticas de género, mecanismos jurídicos internacionales y

nacionales de prevención y erradicación de esos flagelos de desigualdad, discriminación y violencia al que las mujeres están expuestas. Y, aun después de tanta faena, la trascendencia de las Leyes no lo ha podido hacer todo, y esto conllevó a generar diferentes acciones, como las llamadas buenas prácticas.

El Observatorio de Igualdad de Género en América Latina y el Caribe plantea que:

una buena práctica es aquella capaz de aumentar la autonomía de las mujeres, entendida ésta como las posibilidades concretas para ejercer sus derechos en un contexto de igualdad de género y de dignidad humana en ámbitos marcados por la desigualdad de género, lo que plantea criterios comunes que deben estar presentes en las buenas prácticas: pertinencia y resultados, pero también otros criterios deseables como la innovación, la sostenibilidad política y económica y su replicabilidad en otros contextos nacionales (CEPAL, 2009).

A su vez, INMUJERES (2005) nos conceptualiza a las buenas prácticas que son:

son medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias en las condiciones entre hombres y mujeres. En particular, se atiende a aquellas que permitan garantizar la plena incorporación de las mujeres al ámbito laboral y corregir las inequidades existentes en términos de contratación, ocupación y asensos, así como aquellas que permitan conciliar la vida laboral y la vida familiar. (p. 01)

Las buenas prácticas, de acuerdo con el Inmujeres (2010) constituyen “una herramienta útil para que las personas responsables de la dirección de una organización...conozcan las experiencias exitosas de otras organizaciones y puedan aplicarlas o adaptarlas a sus necesidades”. (p. 09)

Y nos complementa diciendo que las buenas prácticas de género en las instituciones son “conjunto de medidas, políticas e iniciativas que se implementan para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo y la equidad entre hombres y mujeres. Se incorporan y aplican de manera voluntaria y son adicionales a las exigencias legales...” (INMUJERES, 2005, 07). Para Cárdenas Acosta las buenas prácticas son “consideradas un ejemplo del buen hacer y pueden ser una guía para quienes deciden emprender acciones en determinado campo”<sup>96</sup>(s/f).

Con todo lo anterior planteado podemos resumir que las buenas prácticas son aquellas que integran de manera transversal la perspectiva de género en las políticas

---

<sup>96</sup> Ponencia impartida por la Dra. Cárdenas Acosta Georgina (s/f) titulada Análisis de Programas y Acciones Gubernamentales, diapositiva 14.

públicas, reduciendo las brechas y desigualdades de género; son realizadas dentro de las propias organizaciones sin dejar de lado las exigencias de la normativa propia de la dependencia. De ello estaremos hablando en los párrafos siguientes, donde mostramos las acciones realizadas para transversalizar la PEG, así como las buenas prácticas que se encaminan al empoderamiento y la igualdad sustantiva de las mujeres policías en la SSC.

Uno de los mecanismos para aplicar las buenas practicas nos menciona INMUJERES (2005) es la “capacitación”; en 2013 encontramos una nota en la cual se menciona:

Para orientar, asesorar y actualizar a funcionarios de la Secretaría de Seguridad Pública del DF en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal, el Instituto de las Mujeres de la capital (Inmujeres DF), impartió un curso de capacitación para conocer el instrumento que protege a las mujeres que padezcan esta deleznable actitud. Los 34 mandos superiores capacitados, se comprometieron a compartir su experiencia con las y los funcionarios de la policía capitalina para estar al día en esta actividad e inhibir el acoso sexual. (Teoremaambiental, 2013)

Por otra parte, para 2014:

La titular del Inmujeres DF, Beatriz Santamaría, dio a conocer que desde 2013 a la fecha se han capacitado a 2 mil 800 elementos de la policía capitalina para combatir la violencia hacia las mujeres La titular afirmó que incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todas las acciones y políticas públicas es una prioridad del Gobierno de la CDMX. (Milenio; 2014).

Dejamos esos datos como antecedente, ya que la temporalidad de nuestra investigación abarca de año 2015 al 2023 y nos pareció importante mencionar esos trabajos de capacitación que se venían realizando por ser los prontos anteriores al periodo indicado y, porque abarcan el periodo de gestión del entonces Secretario de Seguridad Pública Hiram Almeida Estrada, periodo implícito dentro de la temporalidad referida. Ya que lamentablemente en la búsqueda de acciones encaminadas a transversalizar la perspectiva de género en la policía capitalina, y que tendrías que estar detalladas o mencionadas dentro de su informe de actividades que presentó anualmente, en ninguno de tres informes de los años 2015, 2016, 2017, se mencionan acciones con relación a la PEG.



En el mismo sentido se buscaron datos en tres informes de los años 2015, 2016, 2017, que, como ya mencionamos abarcan la temporalidad de nuestro trabajo de investigación y que fueron presentados por el entonces Jefe de Gobierno Miguel Ángel Mancera. En el apartado destinado para la policía capitalina no se encuentra algo relacionado con trabajos para la integración de manera transversal de la perspectiva de género<sup>97</sup>. En los informes, de manera general informan que se presentaron de la siguiente manera las acciones con PEG: Informe del 2015<sup>98</sup>. Rubro 2. Capital Social Segura. 2.4 Seguridad Pública: Se impartieron cursos y talleres, entre los que se encuentran el Taller de Sensibilización para la Atención de la Diversidad Sexual; el de Trata de Personas; sobre Derechos Humanos en los Programas de Prevención Contra las Mujeres, Niñas y Niños, Adultos Mayores, Personas con Discapacidad, Indígenas, población Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Travesti, Transgénero e Intersexual (LGBTTTI) Gente en Situación de Calle, Personas Migrantes, Refugiadas y Solicitantes de Asilo, Personas Víctima de Trata, Explotación Sexual y otros grupos vulnerables.

En el Informe del 2016, en el Rubro 2. Capital Social Segura. 2.4 Seguridad Pública: No se presenta nada con relación a la transversalidad de la PEG para las personas integrantes a la SSCCDMX. El Informe del 2017, en el Rubro 2. Ciudad de México, con Protección Ciudadana 2.4 Ciudad de México, con Protección Ciudadana: En materia de capacitación, se impartieron cinco cursos sobre feminicidio, identificación de riesgo de violencia feminicida en mujeres víctimas recurrentes de violencia, contexto social, perfiles de víctima y agresores, así como procedimientos de investigación en el marco del Sistema Penal Acusatorio y la Ley General de Víctimas. Acudieron a dichos cursos 109 personas servidoras públicas, 62 mujeres y 47 hombres de la PGJ y SSP.

---

<sup>97</sup> Aquí dejamos claro que, en los tres informes de gobierno usados de referencia, se cuenta con un rubro en específico de lo realizado por parte de la CDMX, el Rubro en los tres informes tiene el numeral 1.3. denominado Atención a las Mujeres; solo el quinto informe el Rubro 1.3. lo presentan con el nombre de Atención a las Niñas y Mujeres. Y en este se hace informa de las acciones en favor de las mujeres de la capital de manera general y no especifica coordinación o trabajos dirigidos a las mujeres policías de la CDMX, ni en el Rubro de Atención a las Mujeres ni en el Rubro 2.5. Seguridad Publica.

<sup>98</sup> Los Informes de Gobierno de la CDMX usados de referencia abarcaron de septiembre del agosto del año anterior a septiembre del año en el que lo presentaron.

Estos datos conocemos por lo que en los informes anuales de Jefatura de Gobierno se tienen, para el año 2018 no se encuentran datos debido a que hubo cambio de Secretario de Seguridad Ciudadana y se encuentra algún informe puntual del que dejó el encargo. A finales de 2018, se da el cambio de gobierno y con ello se tiene un nuevo Secretario de Seguridad Pública, que a finales del 2019 rinde su primer Informe de Gobierno (IGSSC) ya como Secretario de Seguridad Ciudadana y presenta que:

La Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la CDMX establece que la Universidad de la Policía, tiene como objetivo formar especialistas y profesionales en materia de seguridad ciudadana y justicia penal con base en un modelo educativo que facilite el desarrollo de competencias especializadas, mediante un enfoque preventivo y el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Desde esa Institución de enseñanza superior y conforme al Programa Rector de Profesionalización del Sistema Nacional de Seguridad Pública, fortalecimos los programas de capacitación para las y los integrantes de la Policía de la Ciudad de México con asignaturas de derechos humanos, cultura de la legalidad, perspectiva de género, desarrollo humano y el sistema de justicia penal. (IGSSC, 2019)

La capacitación sigue siendo una de las actividades más importantes para poder dotar al personal de la policía herramientas conceptuales en PEG. En ese mismo año, en el mes de noviembre, en atención a la alerta de género decretada por el Gobierno de la Ciudad de México, la SSC creó el 10 de diciembre del mismo año la Unidad Especializada de Género (UEG), supeditada a la Dirección General de Asuntos Internos (DGA), cuyo “objetivo es proteger y garantizar los derechos de las mujeres policías víctimas de violencia de género, así como atender y orientar los casos de mujeres que hayan sido violentadas por policías o personal que labora en tareas de seguridad ciudadana”. (IGSSC, 2019)

Marcado como uno de sus objetivos estratégicos se contempla la Profesionalización y busca: impulsar el desarrollo policial a través de los esquemas de formación, actualización y especialización permanente, con un amplio enfoque en derechos humanos y perspectiva de género; otro de sus objetivos estratégicos se centra en la Protección a las Mujeres: donde lo primordial es garantizar los derechos de las mujeres policías víctimas de violencia de género y propiciar un ambiente laboral libre de discriminación y riesgos. En cuanto a la reestructuración orgánica que se presentó para finales de 2018 y los primeros seis meses del 2019, se incorpora la

obligación de: “atender con perspectiva de género las quejas de mujeres policías que denuncien acoso, hostigamiento sexual y laboral, garantizando el respeto a sus derechos humanos y la debida integración del procedimiento de sanción correspondiente”. (IGSSC, 2019)

Se continua con los procesos de capacitación de formación continua, en las materias: Ciencia Forense, Violencia de Género, Derechos Humanos, Justicia Cívica y Competencias Básicas de la Función Policial, “ajustados a los procedimientos homologados del Sistema de Seguimiento para la SSC”, de igual manera, los cadetes son capacitados en diversos temas, dentro de los más relevantes se encuentran derechos humanos, perspectiva de género, sistema de justicia penal, primeros auxilios, y en materia de transporte y mediación. (IGSSC, 2019) Con la contingencia que se presentó en México y el mundo debido a la pandemia por COVID 19, las actividades en cuanto a capacitación se realizaron en línea, lo siguiente da evidencia:

Capacitan a policías de la CDMX en derechos humanos y perspectiva de género.

La titular de la Secretaría de las Mujeres (Semujeres) indicó que el Curso de Inducción a Policías tiene el objetivo de establecer un piso mínimo de acercamiento de las y los servidores públicos a los derechos de las mujeres y las niñas. La Semujeres impartió el Curso de Inducción a Policías <Vida libre de violencia para las mujeres y niñas> a más de 20 mil 910 elementos que fueron capacitados en derechos humanos y perspectiva de género.

En total, se estima que en siete meses este curso sea tomado por más de los 89 mil elementos que conforman las tres corporaciones de la Ciudad de México: la Policía Preventiva, Policía Auxiliar y Policía Bancaria e Industrial con el objetivo de que reconozcan su función como agente de cambio ante la violencia de género y asuman su función desde una visión empática y con respeto a los derechos humanos. (ADN40, 2020)

Atendiendo a la transversalización de la perspectiva de género, se cuenta con un equipo de policías mujeres, que forman parte de los <Testigos Supervisores<sup>99</sup>>, quienes colaboran en la UEG de la Dirección General de Asuntos Internos de la SSC,

---

<sup>99</sup> Para vigilar que las interacciones entre los policías y las personas ciudadanas se llevan a cabo en un marco de respeto a los derechos humanos, se instrumentó el programa de Testigos Supervisores. Se trata de policías con perfil especializado en la materia, que acompañan a organismos protectores y sociedad civil, para vigilar y documentar el respeto a los derechos humanos en la actuación policial. Los Testigos Supervisores participan en la ejecución de procesos como medidas precautorias emitidas por los órganos defensores de derechos humanos en concentraciones, mítines, movilizaciones, marchas y eventos deportivos, musicales, culturales y operativos contra la reventa, en la supervisión de puntos del programa “Conduce sin Alcohol”, así como en visitas domiciliarias y/o acompañamientos a personas defensoras de derechos humanos y periodistas incorporadas a los Mecanismos de Protección tanto Federal como local (IGSSC, 2020, 93)

que “vigilan que todas las actividades de dicha unidad se lleven a cabo con absoluto respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres usuarias”. (IGSSC, 2020). La SSC trabaja en una campaña de Reivindicación de la Mujer Policía en la CDMX y en la capacitación del personal policial para erradicar actos de discriminación y violencia al interior de la institución. En este sentido, 218 integrantes de la Unidad de Contacto del Secretario, área encargada de implementar mecanismos de atención ciudadana, del 29 de junio al 17 de julio de 2020 participaron en una capacitación impartida por Semujeres, conformada por distintas videoconferencias.

La SSC estuvo presente en mesas de trabajo donde participan dependencias como Semujeres, FGJCDMX, y la Agencia Digital de Innovación Pública (ADIP), para:

la elaboración de un protocolo de atención a víctimas de violencia de género por medio de redes sociales y sitio web. Como resultado de dichas mesas, la SSC elaboró el “Protocolo Interinstitucional para la Prevención y Atención Integral a Víctimas de Género a través de Medios Digitales” cuyo objetivo es dar atención inmediata, mediante el área de la UCS, a las peticiones y situaciones de personas víctimas en la modalidad de violencia de género por medio de redes sociales y sitios web, mismo que ya se encuentra en ejecución. Además, en seguimiento a la alerta de género, diversas áreas de la SSC participan en un grupo interinstitucional y multidisciplinario denominado “S.O.S Mujeres: Sala de Situación”. Dicho grupo se integra por diversas instancias del gobierno de la Ciudad de México y autónomas, como la Semujeres, FGJCDMX, ADIP, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, la Comisión de Derechos Humanos, las 16 alcaldías, organizaciones de la sociedad civil y académicas. (IGSSC, 2020)

La Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC CDMX) el 19 de noviembre del 2020, publicó el nuevo “Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México” en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México; donde se dan a conocer la actualización jurídica referente a la normatividad vigente, y donde se realiza una actualización jerárquica, donde la SSC homologa las denominaciones de sus grados y jerarquías conforme a lo establecido en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Lo relevante aquí es, como ya lo mencionamos anteriormente, que este reglamento contiene nueva redacción para la carrera policial con perspectiva de género, así como nuevas nomenclaturas de grados específicos para mujeres, también establece que en todo proceso de la carrera policial que se contemple el 30 por ciento para la representación femenina, incluida la capacitación.

En marzo del 2021 en el Marco del Día Internacional de la Mujer, la Subsecretaria de Desarrollo institucional la Mtra. Marcela Figueroa Franco indicó que la Dirección General de Carrera Policial trabaja en la inclusión de programas con perspectiva de género y en derechos humanos; sostiene que existen nuevos retos que conllevan los tiempos modernos y que implican una renovación de la base normativa del Sistema de Carrera Profesional, que incluya perspectiva de género y de derechos humanos. Y añade, que en todas las normatividades están estableciendo acciones afirmativas<sup>100</sup>, iniciando desde el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial.

Es importante y necesario el correcto uso de lenguaje incluyente, y agrega que, “cuando a las jefas y jefes de cuadrantes que quedaron seleccionados se les haga entrega de su pin distintivo, estará marcado como “Jefa” o “Jefe” de Cuadrante, según sea el caso”. (Proximidad03<sup>101</sup>, 2021) También expone que, de las 10 plazas que se concursan para jefe o jefa de sector, mínimo dos lugares tienen que ser para mujeres. Lo mismo ocurre en todo el régimen de reconocimientos y condecoraciones, también próximo a salir; entre todos los finalistas siempre se tiene que incluir al menos una mujer. Éstas son acciones que determinan la perspectiva que tiene la Institución, de darle el lugar que las mujeres representan.

De igual manera, en marzo del 2021, el Secretario de Seguridad Ciudadana agradeció y reconoció el trabajo de las mujeres policías de la SSC, con la entrega de mil 571 ascensos. En el marco del Día Internacional de la Mujer, la Jefa de Gobierno, doctora Claudia Sheinbaum Pardo acompañada por el Secretario de Seguridad Ciudadana, encabezaron la ceremonia de entrega de ascensos a mujeres policías, y reconocieron su compromiso, entrega y dedicación en beneficio de la ciudadanía. Mostrado durante la manifestación por el día internacional de la mujer los policías; también realizaron un pasillo y con sus escudos, aunado a los aplausos de los

---

<sup>100</sup> Son las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres. (Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México. Última reforma: 29/10/2020)

<sup>101</sup> En el siguiente link se pueden encontrar todas las Revistas Proximidad publicadas por la SSC, en la referencia el 03 se refiere al mes y le continúa el año; de esa manera las referimos de aquí en adelante. <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/organizacion-policial/subsecretaria-de-desarrollo-institucional/universidad-de-la-policia-cdmx/revista-proximidad-upcdmx>

asistentes. En su oportunidad, el Secretario de Seguridad Ciudadana, Omar García Harfuch, señaló:

esta es una muestra muy pequeña de nuestro agradecimiento y admiración... queremos que se sientan valoradas, protegidas y cuidadas, no porque lo necesiten, ustedes nos demuestran con su ejemplo ser más guerreras que nadie, pero es nuestra obligación que se sientan en una institución que las valora, que las cuida, que las procura y que quiere que tengan un proyecto de vida dentro de esta gran Institución. Estos mil 571 ascensos no son suficientes para demostrar y poder agradecer y recompensar, el trabajo que ustedes desempeñan día a día”, pues dijo, “son un ejemplo para todos los policías y pronto, ustedes serán reconocidas como un referente nacional de lo que es la entrega de una mujer a su trabajo. (Proximidad03, 2021)

En abril de 2021 la Mtra. Figueroa Franco expresó que la mayor aspiración desde la SSC es que cada integrante encuentre en la dependencia un proyecto de vida digno, un espacio de desempeño laboral ideal para su crecimiento y desarrollo profesional en condiciones de equidad; desde donde se potencien valores éticos y donde se contribuya socialmente a la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia existentes. Señala que, desde la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, los cuatro ejes del desarrollo policial <carrera policial, profesionalización, certificación y régimen disciplinario> se ven desde una perspectiva integral, pero, además, desde un enfoque que considera la institucionalización de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres para que ésta deje de ser un concepto abstracto, una retórica discursiva o una acción aislada y se convierta en un modelo institucional a seguir.

En lo que respecta a la Profesionalización, la perspectiva de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional es la de fomentar políticas de desarrollo profesional y humano para las y los policías de la Ciudad de México. En este sentido, se inició un proceso de revisión de planes y programas de estudio tanto de formación inicial como de capacitación y certificación, para que quienes instruyen cuenten con herramientas que promuevan la perspectiva de género y la igualdad sustantiva desde el aula. (Proximidad04, 2021)

Dado que el Plan de Acción Inmediata de Atención a la Violencia de Género contra las Mujeres del Gobierno de la Ciudad de México establece entre sus compromisos, implementar una formación integral de la Policía de la Secretaría de Seguridad

Ciudadana (SSC); la Subsecretaría de Desarrollo Institucional de la SSC, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres (Semujeres) de la Ciudad de México, diseñaron el “Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género”, que dio inicio el pasado 22 de marzo de 2021 en la Universidad de la Policía de la Ciudad de México. El objetivo de largo aliento del Diplomado es capacitar de manera sostenida y progresiva al personal policial para que haya una comprensión integral del fenómeno de la violencia contra las mujeres e implementar en el actuar policial la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, de manera transversal.

Sumado a eso, en la Semana de la Mujer, la Subsecretaria Marcela Figueroa en su intervención en el Ciclo de Conferencias “La Seguridad de las Mujeres como Clave de Paz, declaró:

En la SSC buscamos un desarrollo institucional para una policía con igualdad y equidad, por ello todos los procesos relacionados con nuestro Sistema Profesional de Carrera Policial incluyen, por primera vez, acciones afirmativas que buscan garantizar espacios de mando para las mujeres policías. La presencia actual, el respeto y el avance de las mujeres policías debe ser una de las puntas de lanza del desarrollo y cambio institucionales. La tarea no es fácil puesto que tanto hombres como mujeres estamos atravesados por lógicas y mandatos culturales androcéntricos y patriarcales. Necesitamos acciones transformadoras y autosustentables. En lo que respecta al Régimen Disciplinario, buscamos que la Comisión de Honor y Justicia se convierta en un órgano colegiado eficiente, equitativo y que vele por la integridad de nuestra institución. Tenemos que construir un sistema disciplinario, también con perspectiva de género y derechos humanos; un mecanismo que sancione pero que también vele los derechos de los compañeros y compañeras policías. En pocas palabras una instancia intachable. Explicó que las primeras medidas implementadas por la SSC en cumplimiento de este ordenamiento fueron identificar que existía una desproporcionalidad entre mujeres y los hombres policías, en cuanto a puestos de mando, ascensos y condecoraciones. A pesar de que el 23 por ciento del estado de fuerza son mujeres, no se reflejaba en estímulos o condecoraciones, ya que sólo menos del 3 por ciento lo recibía. Indicó que esta situación no obedecía a falta de valentía o de preparación de las compañeras uniformadas, sino era derivada de una perspectiva machista en la que se creía que hay que protegerlas más y no se les asignaban funciones operativas. A fin de contrarrestar esta situación y alcanzar la igualdad sustantiva, se determinó que el 23 por ciento de los ascensos, reconocimientos y puestos de mando deberían de ser para mujeres policías. Para ello, la SSC creó una nueva normatividad con lenguaje incluyente, con lo que se diferencia entre mujeres y hombres policías en todos los niveles. (Proximidad 04, 2021)

En todo lo anterior descrito con respecto a lo tangible y a las buenas prácticas en la SSC, se hace evidente como la voluntad de las personas actores principales, de quienes llevan la cabeza y que tienen la capacidad de lograr incidir en reformas necesarias a la normativa son las que hacen que se concreten esos trabajos; ya que desde la llegada de la Mtra. Marcela Figueroa Franco a la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, es que se refuerzan los trabajos en pro de la mujer policía, se visibiliza una necesidad 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”. (CCDMX, 2021).

De nueva cuenta es que se refleja que también en las personas actores que inciden en la formulación de las normas, programas, y todas las acciones necesarias para visibilizar a las mujeres en ámbitos profesionales, como en este caso el policial, y dar las herramientas necesarias para su empoderamiento, no solo se manejan a nivel personal, sino que, de igual manera que se aplica con el género, ven reflejadas las cuestiones culturales<sup>102</sup> y sociales en ellos al momento de la determinación final en las leyes, políticas públicas, las acciones que inciden en la vida de instituciones, incluidas como podemos ver, las de seguridad.

Otra buena práctica que están llevando a cabo en la SSC, es la de mostrar como la mujer policía de la SSC tiene la capacidad de estar en todas las áreas de la policía capitalina, y lo hacen evidente mostrando sus historias en la revista Proximidad que es la revista mensual de la SSC, donde se muestran diferentes acciones que la institución realiza en pro de la ciudadanía y de sus integrantes. Y nos referimos a los ejemplos que mencionan de las siguientes mujeres policías:

Enero 2022, en una sección que se titula Entrevistas, hablan de la fortaleza de una mujer policía:

---

<sup>102</sup> Farfán Mendoza, Guillermo (2007) en su obra, El nuevo institucionalismo histórico y las políticas sociales nos habla del papel de los actores en las instituciones al momento de la toma de decisiones y analiza que: “los actores deben seleccionar sus preferencias dentro de un repertorio de opciones culturalmente determinado”, y esta selección la hacen “los individuos, para maximizar sus beneficios, [ya que] pueden decidir la conveniencia de actuar dentro de las instituciones”. Esto ejemplifica claramente el actuar de manera individual de la persona referida.



Liliana tiene 31 años de edad, nueve de ellos siendo policía de la Ciudad de México. Pero en este lapso nunca había pasado por una prueba tan exigente como fue el Curso de Especialización en Técnicas y Tácticas Policiales que realizó para poder formar parte de la Unidad Metropolitana de Operaciones Especiales (UMOE). Ella recuerda que, como parte de la capacitación, hay una fase donde realizan entrenamiento a las faldas del Iztaccíhuatl. Son varios días en los que se duerme y se come poco, sientes frío, a veces hay nieve, pero tienes que mantenerte alerta, hacer guardias y sobrevivir. Las otras mujeres aspirantes fueron desistiendo una a una y Liliana se preguntaba si podría continuar, aunque el dolor que sentía en todo el Cuerpo le decía que ya no podía más, pero el esfuerzo físico, el cansancio, estar lejos de sus hijos, esos momentos incluso de llanto no la hicieron renunciar a su sueño. Porque, aunque cada prueba era difícil también traía consigo un aprendizaje y una experiencia extraordinaria. Entrevista a Sniper<sup>103</sup>, integrante de UMOE. (Proximidad01, 2022)

Otro ejemplo es el de dos mujeres, entre otras, que se encuentran dentro del equipo de acrobacia de la SSC, donde “prácticamente [en] este agrupamiento siempre ha sido conformado por hombres; sin embargo, desde hace tres años ya hay mujeres”. (Almaraz, 2022) Se trata de Flor Estefanía Gaspar Maldonado y Jessica Samantha Hernández López, de 22 y 29 años de edad, quienes aparecen en la revista de la SSC en marzo de 2022 en una sección llamada Entrevista que se titula < Tenemos las mismas capacidades para sobresalir en la institución>, en esta sección se indica de ellas que:

son no solo policías dedicadas en su quehacer de tránsito, sino también han logrado posicionarse dentro del selecto grupo de acróbatas conformado por 33 elementos, de los cuales seis son mujeres. De esta manera, es como ellas forman parte del Equipo Internacional de Acrobacia de Tránsito de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. (Proximidad03, 2022)

Un ejemplo más de mujeres policías con capacidades que demostrar señalan a la Suboficial Raquel Almazán y la Policía Primera Sandra Zozaya, que son dos integrantes del Equipo Representativo de Tiro de la SSC, quienes han destacado por su excelente actuación y resultados en favor de la dependencia.

El año 2013 fue un parteaguas no solo en el seno de esta creciente manada de “Lobos”, sino para toda la dependencia, incluso, para otras corporaciones policiales de diferentes estados de la república. La Oficial Raquel Almazán Quintero fue la primera mujer en integrarse al equipo, luego de ser seleccionada entre 50 compañeros de toda

---

<sup>103</sup> Sobrenombre con el que se dirigen a Liliana dentro de las filas de UMOE.

la Dirección General de Agrupamientos. Ese mismo año, la Oficial Almazán, perteneciente al extinto agrupamiento “Cisnes”, se coronó con la medalla de oro en el “Tercer Campeonato de Tiro Policial 2013”<sup>104</sup>, a partir de entonces, su presencia en los pódiums se volvió una constante. Asimismo, la compañera Raquel se convirtió en un referente para las mujeres policías de la SSC. Por ello, varias uniformadas intentan seguir sus pasos y, a su vez, dejar su propio legado para las próximas generaciones.

Sobre esto Sandra Zozaya comenta:

Te das cuenta cómo las mujeres van participando más en estos eventos [de tiro]. Cuando yo inicié, las mujeres que participaban eran muy pocas y la capacitación era mínima. Ahora la mujer ya tiene más destrezas, de hecho, había competidoras que hacían ejercicios más rápido que un varón. Fue muy agradable darte cuenta que tienes que seguir preparándote y ser mejor si quieres ganar, tener una medalla y tener un buen ranking”. (Proximidad12, 2022)

En otro evento en las instalaciones de la UNIPOL, el 7 de febrero 2022 tuvo lugar una ceremonia de entrega de reconocimientos a las y los policías que destacaron de forma significativa por su contribución a la sociedad y por perseverancia en el servicio, como es el caso de Marcelina Mercedes, Garibay Castellanos, Policía Segunda, recibió condecoración por perseverancia de 30 años de servicio; Lorena Bravo Valencia, Policía Segunda, condecorada por perseverancia de 25 años de servicio, y Teresa Valle Santana, Policía Segunda, condecorada por perseverancia de 20 años de servicio. (Proximidad03, 2022) En esta entrega se destaca que fueron solo mujeres policías la representación de todas aquellas personas policías que también cumplieron años de servicio dentro de la corporación, cuando de manera regular eran hombres policías los seleccionados.

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer 2022, en las instalaciones del Museo de la Ciudad de México, la jefa de Gobierno, doctora Claudia Sheinbaum Pardo, encabezó la Ceremonia de Entrega de Reconocimientos a mujeres policías de la SSC y de la Fiscalía General de Justicia (FGJ), que todos los días

---

<sup>104</sup> Recordemos que en el apartado del planteamiento del problema hicimos evidente la falta de reconocimiento a esta policía Raquel Almazán, misma que ahora es un referente para muchas mujeres policías que buscan destacar en la competencia de Tiro en la institución. Hicieron falta nada más diez años para que su nombre figurara de nuevo, pero ahora sí, con una destacada nota por su excelente participación en todos y cada uno de los concursos de tiro en los que participa y en los cuales tiene muy buenos resultados.

realizan labores en beneficio de la ciudadanía. En esa ceremonia, la Subsecretaría de Desarrollo Institucional de la SSC, Maestra Marcela Figueroa Franco, en su intervención hizo una remembranza de la presencia de la mujer en los Cuerpos policiales y recordó que fue hace 92 años que las primeras 69 mujeres ingresaron a la policía y tuvieron que enfrentar desconfianza y burlas, pues las consideraban débiles para enfrentar a la delincuencia y agregó que:

en 2021, por primera vez, más del 50 por ciento de los ascensos fueron para mujeres, y de 2019 y 2021 se duplicó número de condecoraciones a mujeres policías; además, en todos los procesos de la carrera policial, desde el reclutamiento, se establecieron acciones afirmativas para empezar a establecer las bases que permitan que la Secretaría de Seguridad Ciudadana sea una institución equitativa y libre de violencia en donde las mujeres puedan desarrollarse libremente. (Proximidad05, 2022)

A través de la UNIPOL, la SSC promueve acciones de Cultura de Paz desde la Masculinidad, <La mejor policía del país se construye desde la formación policial> indica la Mtra. Marcela Figueroa, de igual manera informa que 10 docentes de la Unipol participaron destacadamente en “Laboratorio de culturas policiales de paz desde la masculinidad”, por lo que fueron reconocidos en las instalaciones de dicho recinto. La Subsecretaría de Desarrollo Institucional de la SSC la Mtra. Marcela Figueroa Franco, fue la encargada de entregar la distinción a los profesores, quienes, a lo largo de 11 sesiones, abordaron la importancia de identificar las órdenes de masculinidad que se reproducen en la formación inicial desde la docencia, con el fin de auto-asumirse como multiplicadores de nuevos paradigmas de enseñanza dirigidos a la consolidación de culturas policiales de paz.

Dicho curso forma parte de las acciones que realiza la SSC para lograr la transversalización de la perspectiva de género en los planes y programas de estudio que se desarrollan en la Unipol. Se destacó el impulso que se le ha dado a la capacitación en temas de género y de derechos humanos, aumentando el número de materias que abordan estos temas, entre otras labores, y también se han promovido acciones para el cambio institucional, a fin de lograr una vida equitativa y libre de violencia, tales como la inclusión de más policías mujeres docentes y la eliminación de

prácticas discriminatorias como obligar a las cadetes a cortarse el cabello al ingreso a la carrera policial. La Mtra. Figueroa enfatizó que:

las estrategias que se definieron colectivamente en el Laboratorio y que serán implementadas en la institución son una ventana de oportunidad para el cambio institucional y con ello erradicar prácticas y creencias machistas que afectan a toda la población. “La mejor policía del país se construye desde la formación policial”, reiteró. Con estas acciones, la SSC refrenda su compromiso con la ciudadanía y se pone a la vanguardia en temas de perspectiva de género a nivel nacional, para brindar más y mejor seguridad a la Ciudad de México. (Proximidad12, 2022)

En diciembre de 2022, la Subsecretaria de Desarrollo Institucional de la SSC, Mtra. Marcela Figueroa Franco, presentó el informe de resultados de la “Alerta por Violencia contra las Mujeres”, donde destacó los esfuerzos de la institución para fortalecer la capacitación del personal en materia de perspectiva de género y disminuir las brechas de desigualdad. En el evento, presidido por la jefa de Gobierno, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, la Mtra. Figueroa explicó que en la SSC se ha incluido la perspectiva de género y derechos humanos en todos los programas de formación y especialización del personal. Precisó que 2 mil 813 cadetes que egresaron con los perfiles de policías preventivos, de análisis táctico, de investigación y de sistema penitenciario, recibieron formación en dicha materia, además de 14 mil 656 que ya se encontraban en activo.

Indicó que la UNIPOL trabaja para disminuir las brechas de desigualdad a partir del impulso de la participación de las mujeres en la conformación del cuerpo docente. “Hace tres años únicamente el 6% del cuerpo docente estaba conformado por mujeres, el día de hoy es de 23%, esto por supuesto **con miras a la consolidación de una cultura policial paritaria**<sup>105</sup>”, señaló. Informó que, gracias a esta formación, las y los policías reconocen el problema de violencia contra las mujeres y su papel fundamental como primeros respondientes en su prevención y para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres. En este sentido, añadió que la Unidad Especializada de Género de esta institución ha recibido “839 quejas de mujeres, principalmente policías, en las que

---

<sup>105</sup> Resalte nuestro por la importancia en este trabajo de investigación.

se han implementado 314 medidas disciplinarias y se han destituido ya, a la fecha, a 100 policías.

Además, se estableció una mesa de trabajo permanente con la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México para darle puntual seguimiento a estos casos, también por la vía penal”. Además, hemos establecido una mesa de trabajo permanente con la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México para darle puntual seguimiento a estos casos, también por la vía penal”. Con estas acciones, la Secretaría de Seguridad Ciudadana reafirma el compromiso de seguir trabajando para que la perspectiva de género sea uno de los ejes que rijan los principios de actuación, garantizar la seguridad de las mujeres y niñas que habitan y transitan en nuestra ciudad. (Proximidad12, 2022)

En la actualidad, para tener un entorno social saludable es indispensable que prevalezcan valores como igualdad, empatía y respeto hacia las expresiones, creencias y preferencias de cada persona. Por ello, la importancia de la difusión y cumplimiento de los Derechos Humanos por parte de las instituciones públicas y privadas. La SSCDDMX, en su compromiso de mantenerse como la mejor policía del país, capacita constantemente a su personal a través de diplomados, seminarios, cursos y pláticas, actividades enfocadas a la equidad de género, diversidad y Derechos Humanos, entre otros. Bajo este esquema, es importante mencionar que actualmente, todos los policías están capacitados en atención a mujeres víctimas de violencia.

Asimismo, esta continua capacitación ha rendido frutos, por lo que fue reconocida a nivel internacional durante la entrega del Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva 2022, realizada por la Organización de Estados Americanos (OEA); a lo largo de diez años este certamen ha tenido la finalidad de reconocer, incentivar, sistematizar y promocionar las innovaciones que en gestión pública se realizan en la región de América. Para esta edición se recibieron un total 48 postulaciones provenientes de nueve países miembros de la OEA: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Perú, República Dominicana y México. Entre estas propuestas, sobresalió el “Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género” presentada por la SSC de la Ciudad de México, que llevó a la institución a ganar la

categoría de “Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos”.

Dicho plan<sup>106</sup> es una iniciativa de cambio institucional con el objetivo de reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, así como promover el desarrollo de carrera de las mujeres policías de la SSC, con base en el mérito y la igualdad sustantiva. Este plan implementado por la SSC se compone de cuatro líneas de acción: 1. Igualdad sustantiva en el desarrollo de carrera policial; 2. Cambios normativo-administrativos y de cultura organizacional; 3. Formación Integral con Perspectiva de Género, y 4. Erradicación de la violencia hacia las mujeres al interior de la institución. Los resultados de estas políticas se pueden visualizar a través de la creación de la Unidad Especializada de Género de la SSC, el aumento del porcentaje de mujeres en el estado de fuerza, mayor número de mujeres policía en posiciones de mando, además del incremento en las condecoraciones a mujeres policía.

Asimismo, dicho premio resulta un gran incentivo al arduo trabajo realizado y compromiso a la dependencia, así como a sus integrantes, a continuar innovando y realizando un esfuerzo para alcanzar nuevas metas que permitan mantener una policía de excelencia: incluyente y empática, con un enfoque de igualdad de género y diversidad, todo con apego a los Derechos Humanos. La SSC agradece y dedica este reconocimiento a toda la ciudadanía por la confianza y credibilidad depositada en la institución; este premio es reflejo del inmenso trabajo realizado y que solo es posible cuando comunidad y autoridad trabajan unidas. (Proximidad12, 2022)

Desde que se emitió la Alerta por Violencia Contra las Mujeres, el 25 de noviembre de 2019, la SSC reseña sus logros y trabajos realizados, de lo cual indica que ha redoblado esfuerzos y trabaja todos los días para construir una institución policial capacitada y preparada para enfrentar los retos que representa la violencia contra las mujeres y las graves repercusiones que tiene para toda la sociedad. En poco más de tres años se ven reflejados cambios sustantivos que han dignificado y preparado a los

---

<sup>106</sup> Al término de este trabajo de tesis doctoral todavía no son públicos los detalles de este Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género

Cuerpos policiales de esta Secretaría, siendo el punto de inicio la creación de una estrategia integral de formación policial que contempló la transversalización de la perspectiva de género en toda la institución.

Por lo anterior, la SSC indica que es una institución cada vez más equitativa e incluyente, y como prueba de ello es la generación graduada en junio de 2023 de cadetes en la UNIPOL, donde el 52% fueron mujeres que, cabe mencionar, es el resultado de promover la permanencia de las cadetes en la institución a través del acceso igualitario, a la formación inicial y la eliminación de requisitos arbitrarios, discriminatorios y desiguales entre hombres y mujeres. Esto ha tenido un importante impacto en la proporción de mujeres en la Policía capitalina, pasando de representar el 21% del estado de fuerza en 2019, para estar actualmente en 26%.

En este mismo sentido, se ha impulsado la participación de las mujeres en espacios de enseñanza, buscando la representación paritaria de la plantilla del personal instructor y docente. Actualmente se cuenta con el 31% de representatividad de mujeres que imparten materias, instruyen, capacitan y que, además, imparten su cátedra con perspectiva de género. Eso indica que han cuadruplicado la representación de las mujeres instructoras en la UNIPOL. También resaltan que todo el personal policial ha sido capacitado en materia de género, derechos humanos y violencia contra las mujeres. Sobre el avance en la formación de contenidos que integran la perspectiva de género y derechos humanos para todo el estado de fuerza policial, solo en este año se han capacitado a 2 mil 166 policías, que incluyen a aquellas personas en formación inicial, continua y especializada.

Entre los contenidos que se imparten se incluye la materia de perspectiva de género en el curso básico de formación policial para el perfil de policía preventivo, de custodia penitenciaria y el de analista táctico e investigador. También se imparten talleres que abarcan la atención en casos de violencia contra las mujeres y niñas, la diversidad sexual, el acoso sexual y laboral, así como cursos de especialización, como el Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género

que se ha impartido en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, a quien siempre agradecemos su apoyo.

Por último, la Unidad Especializada de Género, que, desde su creación en diciembre de 2019, ha tenido como objetivo promover, garantizar y proteger los derechos de las mujeres víctimas de violencia en razón de género por personal de la SSC. A la fecha ha recibido mil 17 quejas, en las que se han involucrado a elementos policiales por violencia hacia las mujeres, tanto policías como ciudadanas. De este total de quejas recibidas se cuenta con un avance del 46% de investigaciones concluidas, con lo cual ha sido posible sancionar a 398 policías, de los cuales 151 han sido destituidos por haber vulnerado el derecho de las mujeres a vivir en espacios libres de violencia.

La UEG también realiza una campaña de difusión directamente en los sectores policiales, la cual acerca los servicios que ofrece y explica la ruta de denuncia y el modelo único de atención que privilegia el bienestar de las denunciantes. También se estableció la coordinación permanente con la Fiscalía General de Justicia, y en particular, a la Coordinación General de Delitos de Género y Atención a Víctimas, con quienes se coordina directamente para dar acompañamiento a las mujeres que deseen presentar una denuncia penal en este sentido.

Desde la UNIPOL, se han estado realizando trabajos que muestran el esfuerzo realizado por la dependencia para la transversalización de la perspectiva de género misma que es primordial para el avance en el logro de la igualdad entre mujeres y así contribuir a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio estructural y social para bien del personal policial y a la sociedad a la que sirven. Ejemplo de ello es el Reglamento de Disciplina de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México (RDUNIPOL), que dentro de los considerandos en el cuarto párrafo indica que:

La referida Ley General, (LGSNSP) dispone en su artículo 47, fracción I, que las entidades federativas, a través de las instituciones responsables de ejecutar el Programa Rector de Profesionalización, tiene la función de aplicar los procedimientos homologados del Sistema Nacional de Seguridad Pública, impulsando una doctrina



policial civil en la que la formación y el desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se rijan por el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior y en lo conducente, a la perspectiva de género. (RDUNIPOL, 2022)

De igual manera en el artículo 2 del RDUNIPOL, se definen para los efectos de ese reglamento varios conceptos, entre ellos:

I. Acoso sexual: accione en la que una persona solicita favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe.

XVIII. Discriminación: Toda distinción exclusión o restricción que se ejerce por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el goce o ejercicio de sus derechos.

XXIV: Hostigamiento Sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. (RDUNIPOL, 2022)

Aquí quedan señaladas claramente las conductas en las que no debe incurrir ninguna persona dentro de las instalaciones de la UNIPOL, quedando claramente conceptualizadas para que no haya lugar a dudas.

En el Capítulo II De los Derechos y Obligaciones, en el artículo 4, indica que las y los Cadetes, así como el alumnado en general tienen derecho a:

I. Que se respetan sus Derechos Humanos y a la no discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana; (RDUNIPOL, 2022)

En el Capítulo VII De la Organización Operativa, en el artículo 20, a la letra dice: La o el Comandante del Cuerpo de Cadetes tendrá para con las y los cadetes, así como con el alumnado en general, las siguientes responsabilidades:

I. Mantener un trato digno y de respeto a los derechos humanos, así como a la no discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana; (RDUNIPOL, 2022)

Lo mismo se les indica, entre otras responsabilidades, en el artículo 21 a la o el Oficial de Permanencia; en el artículo 22 a la o el Oficial de Cuartel; en el artículo 23 a la o el

Oficial de Día; en el artículo 24 a la o e Oficial de Disciplina, siendo para todos ellos reiterada la responsabilidad supra indicada.

En la Sección Tercera De los Puntos de Demérito, en el artículo 41 se establece que el personal del Cuerpo de cadetes iniciará su puntuación de formación con 600 puntos demérito, mismos que se otorgan como récord, y están sujetos a la falta disciplinaria que se comenta, y al arresto que amerite de conformidad al presente capítulo. En el artículo 44 las y los Cadetes que incurran en alguna falta leve serán arrestados por 12 horas. Son faltas leves, entre otras:

V. No usar el cabello recortado para hombres (casquete corto sin barba ni bigote); y cabello completamente recogido en la frente y oídos descubiertos para mujeres (en caso que el largo del cabello lo amerite, deberá hacerse un peinado tipo “chongo”). (RDUNIPOL, 2022)

Aquí se hace evidente como las cadetes pueden tener durante su estancia dentro de su periodo de formación en la UNIPOL el cabello largo, cuestión que antes no era posible, ya que era sabido de manera general que, al ingresar a la policía, a las mujeres se les cortaba el cabello tipo casquete corto, y el supuesto era porque con el cabello largo tardaban más en el arreglo personal. No hemos encontrado algún ordenamiento estableciera lo del corte de cabello, pero era una costumbre conocida.

En el artículo 45 se indica de las y los cadetes que incurran en una falta moderada serán sancionadas o sancionados con 24 horas de arresto y algunas de estas faltas serán:

VI. Practicar actos de discriminación en el interior o exterior de la Universidad;  
VII. Practicar actos de acoso u hostigamiento escolar en el interior y en el exterior de la Universidad;  
VIII: Insultar, discriminar, denigrar o mofarse de cualquier persona, dentro o fuera de la Universidad. (RDUNIPOL, 2022)

En el artículo 50 se establecen las causales de Baja, y entro otras son:

XI. Acosar u hostigar sexualmente a otra persona;  
XII. Tener relaciones sexuales dentro de la Universidad, entendiéndose como la interacción física y/o el conjunto de comportamientos que realizan dos o más personas de diferente o mismo sexo, con el objeto de dar o recibir placer sexual, mediante la copula, felación o conductas análogas, incluyendo sexo virtual; (RDUNIPOL, 2022)

En este caso es de resaltar el inciso XII ya que la Ley Olimpia es vigente y con el sexo virtual se pueden generar situaciones en las que se vulnere la intimidad con violencia digital, por ello la importancia de este inciso.

En el artículo 51 se establecen otras conductas causales de baja que son, entre otras:

IV. Llevar a cabo actos de discriminación por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social-económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tenga por objeto menoscabar o anular el gozo ejercicio de sus derechos.

V. Acoso sexual.

Con estos lineamientos la UNIPOL a través de su Reglamento de Disciplina pretende ser una institución de enseñanza superior que tiene por objeto formar especialistas y profesionales en materia de seguridad ciudadana con perspectiva de género como lo dicta la LGSNSP.

Otra buena práctica que ha aplicado la SSC es en las Reglas de operación para la selección de candidato/a de las y los Jefes de Cuadrante de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (ROSCJC) donde por primera vez en sus reglas de operación se establece un apartado que da cabida en el proceso de selección al 30% de las plazas a concursar para el personal femenino, esto en atención a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres de la Ciudad de México, siendo un referente en la visibilización de la necesidad de ir incorporando un número cada vez mayor de mujeres policías a puestos de toma decisión.

Así mismo podemos contar con otra buena práctica cuando hablamos de los planes de estudio, entre ellos podemos mencionar el Curso de Especialización para Policía con Perfil de Analista Táctico e Investigador; veremos de manera general los tópicos ligados a las mujeres inmersos en el plan de estudio que transversalizan la PEG. En la Unidad 1. Introducción a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, 1.1 Estrategia de seguridad para la Ciudad de México, 1.1.1 Estrategias de seguridad con Perspectiva de Género.

En la Unidad 2. Marco legal de la función policial para la investigación, 2.1.4 Ley General de Víctimas, 2.1.5 Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, 2.1.6 Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, 2.1.7 Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2.1.14 Ley Olimpia. 2.1.15 Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. En la Unidad 3 Metodología de la investigación criminológica, 3.3 Investigación Científica e Investigación Criminalista, 3.3.6 Orientación de la investigación con perspectiva de género.

En la Unidad 4. Taller de Preservación del Lugar de los Hechos e Informe Policial Homologado, 4.13 Taller de caso práctico, 4.13.1 Caso de violencia de género como Primer Respondiente. En la Unidad 11. Cibernética, 11.8 Prevención y visibilización del ciberacoso contra las mujeres y niñas, 11.9 Violencia cibernética contra las mujeres. Y en la Unidad 13. Investigación de campo, 13.4 Taller de casos prácticos, 13.4.1 Caso de investigación de delitos contra la mujer. Todo lo anterior deja en claro la necesidad en la formación de los policías con ese perfil de investigadores (como en todos) de conocer las categorías de género, como la construcción social y las normas de género problematizan la cultura y el conocimiento y como se da la constitución de las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres por esa falta transversalidad de la PEG.

Y, por otro lado, enunciaremos las Pautas para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Formación Policial (PTPGFP), en dicho documento elaborado a principios del 2023 se busca que la Planificación de la Enseñanza tenga la perspectiva de género contemplada en todo momento. El Objetivo principal del documento es:

Contribuir a la revisión de los programas de profesionalización de la Universidad de la Policía de la Ciudad de México, a través del manejo de una herramienta de verificación con enfoque de género, que permita incorporar de manera metódica y transversal la perspectiva de género y así mejorar el profesionalismo de las y los policías de la Ciudad de México. (PTPGFP, 2023, 06)

También en el documento se indica de manera introductoria que:

En el marco de las acciones implementadas por la SSCCDMX, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional y la UNIPOL, a partir de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México del 25 de noviembre de 2019; la Universidad de la Policía de la Ciudad de México ha destinado esfuerzos para contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres en la Ciudad.

Entre los esfuerzos que se han llevado a cabo se encuentra la revisión de la oferta académica 2022; la selección de programas prioritarios para el análisis desde el enfoque de género y de derechos humanos, la identificación de oportunidades de modificación y actualización curricular por medio del diálogo multidisciplinario entre las personas responsables del diseño curricular y el cuerpo de docentes, especialistas y responsables de la implementación del mismo.

Con base en el panorama obtenido de las mesas de diálogo, la UPCDMX ha identificado tres momentos desde los cuales pretende realizar revisiones continuas a la labor de profesionalización, por medio de un listado de pautas que contribuyan a la transversalización de la perspectiva de género en la profesionalización policial: 1. Planificación de la enseñanza; 2. Implementación de las acciones formativas; y 3. Evaluación del evento formativo.

Dichos momentos dieron pie a la construcción del presente documento, el cual busca ser el primero de tres escritos concebidos como herramientas de verificación dirigidos a las personas encargadas del diseño de los programas de capacitación, al cuerpo docente, a las personas responsables del manejo de currículum y personas interesadas por trabajar para transversalizar la perspectiva de género y de derechos humanos en todos los procesos de formación a implementarse en este Centro Educativo.

En él se presentan puntos clave a considerar durante la elaboración de programas de formación desde el enfoque de género, los cuales están clasificados de acuerdo con el modelo de diseño curricular con el que trabaja la Universidad, y es acompañado de un formato que busca servir de instrumento para la revisión de los currículums diseñados. Confiamos en que el presente documento pueda contribuir como herramienta para la formación de las y los policías de la Ciudad de México y que les permita fortalecer las competencias y brindar una atención integral a la ciudadanía. (PTPGFP, 2023, 05)

Con estas pautas para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Formación Policial, están iniciando en la SSC con un gran esfuerzo para contar con el personal policial cada vez más capacitado y sobre todo con el conocimiento tácito sobre la necesidad implícita del manejo diario de sus funciones con perspectiva de género.

A continuación, haremos mención de lo tangible<sup>107</sup> entre la SSC y la Semujeres de la CDMX; ella nos comparte que la Secretaría de las Mujeres a través de la Dirección de Capacitación Investigación y Documentación ha capacitado en los siguientes procesos de formación y profesionalización a los Cuerpos policiales:

1. Curso “Acceso a la Justicia con perspectiva de género” se imparte desde 2019 a la fecha; la primera emisión en 2019; se capacitó a equipos multidisciplinarios de la Fiscalía General de Justicia, la Secretaría de Seguridad Ciudadana y la Secretaría de las Mujeres. Por otro lado, a partir de 2021 se imparte en la modalidad de a distancia y se implementó en el marco de la Acción de Emergencia 8, de la Declaratoria de Alerta de Violencia contra las Mujeres.
2. “Verano de capacitación para una vida libre de violencia contra las mujeres y niñas” proceso de formación que se implementó en el 2020 mediante webinarios, cápsulas de experiencias del personal, primer respondiente y dos cursos en línea “Género y Derechos Humanos y Prevención y Atención del Acoso Sexual.
3. Curso en línea “Vida libre de violencia para las mujeres y niñas” se impartió en septiembre del 2020 hasta mayo del 2021, con el propósito de tener un piso común en identificar el problema público de la violencia de género y sensibilizar sobre las relevancias del rol y responsabilidad del primer respondiente para detectar, atender y derivar casos de violencia. Se capacitaron 78,62 policías.
4. Diplomado de “Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género”. Este proceso de profesionalización se implementó desde 2021, de manera coordinada con la Secretaría de Seguridad Ciudadana y equipos interdisciplinarios de la Secretaría de las Mujeres, para desarrollar e impartir 3 de los 6 módulos que lo conforman. Con el propósito de proporcionar conocimientos teórico prácticos para que, las y los policías comprendan integralmente el fenómeno de la violencia de género, e implementen en su actuar policial la perspectiva de género y el enfoque de Derechos Humanos, para brindar atención a víctimas de violencia de género. A la fecha han egresado tres generaciones, con un total de 155 policías formados
5. Curso presencial “Formación de personas formadoras de Cuerpos policiales en perspectiva de género”; se implementó en el 2022 con docentes e instructores de la Universidad de la policía. El propósito de fortalecer la práctica docente y el diseño e impartición de cursos o programas con perspectiva de género, a fin de que desde la formación se promueva la toma de conciencia respecto a la desigualdades y violencia de género, lo cual permite una actuación policial con debida diligencia, con base en los principios de actuación y en el marco de los Derechos Humanos de las mujeres.
6. Desde 2019 también se ha realizado capacitación continua con el programa de capacitación en igualdad sustantiva a diversos niveles de la Secretaría de Seguridad Ciudadana.

A través de la Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación se realizó lo siguiente:

---

<sup>107</sup> Datos entregados personalmente por la Mtra. Paula Adriana Soto Maldonado Directora Ejecutiva de Igualdad Sustantiva en las instalaciones que guardan la Semujeres CDMX, durante la entrevista semiestructurada pactada con la funcionaria para este trabajo de investigación el día 21 de marzo de 2023.

7. En 2020, se revisó y se realizaron comentarios con perspectiva de género a la propuesta de Protocolo para la atención de la violencia de género en la UEG de la SSCCDMX.
8. En 2021, en coordinación con el equipo de protocolos de la SeMujeres, se revisó y se realizaron aportaciones al proyecto de Protocolo para la Unidad Policial especializada en la Prevención y Atención a la Violencia contra las Mujeres. El objetivo de esta unidad se centró en que las víctimas de riesgo feminicida detectadas a través de los servicios de SeMujeres, reciban atención emergente.

Con todo lo anterior expuesto podemos observar que se ha venido trabajando más arduamente desde el 2020, mismos esfuerzos que se han materializado hasta este 2023, en el siguiente apartado veremos que tanto se han traducido los trabajos y las buenas prácticas para que una paridad se vea reflejada en los puestos de altos mandos y de decisión dentro de la dependencia policial capitalina.

### **3.3.1. ¿Existe el principio constitucional de la paridad de género en la SSC?**

Georgina Cárdenas (2019a)<sup>108</sup> nos señala que:

En una democracia paritaria se busca que se eliminen las injusticias entre hombres y mujeres en lo que se refiere a los cargos políticos por ello la paridad busca garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones teniendo como marco la promoción de la igualdad de oportunidades la paridad de género representa la participación 50/50 de mujeres y hombres elemento indispensable y fundamental para hablar de una verdadera democracia que represente a las mujeres. (p. 38)

Pero, ¿qué es la paridad de género? La paridad de género es, nos dice INMUJERES (2020) “un principio constitucional que se refiere a la participación equilibrada, justa, y legal, que asegura que al igual que los hombres, las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria en la vida democrática de nuestro país”.

Cárdenas Acosta (2019a) nos refiere que es a finales del siglo XX que surge la expresión de paridad, y que su impacto mayor se generó en la Conferencia de Atenas de 1992, ya que se definió a la paridad como “la total integración para la igualdad de las mujeres en la sociedad” (Cárdenas, 2019, 38); de igual manera señala haciendo énfasis en lo que en la Conferencia de Atenas se dijo que “la igualdad formal y real

---

<sup>108</sup> Debido a que Georgina Cárdenas Acosta tuvo dos publicaciones en 2019 fue que clasificamos el a y b sus escritos para mejor referencia.

entre mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano” (Declaración de Atenas, 1992)

Por otra parte, Georgina Cárdenas (2020) nos recuerda que hablando de paridad:

podría tomarse como antecedente la forma en la que se abordó la igualdad en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), ya que el artículo dos de dicha Convención señalaba que los Estados partes debían consagrar en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación el principio de la igualdad del hombre y de la mujer; asimismo esta Convención es referenciada por ser el precedente de las cuotas de género y del principio de la paridad, ya que planteaba la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. En cuanto al ámbito político y público, el artículo siete de la Convención planteaba que se tomarían todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública y en particular garantizar a las mujeres en igualdad de condiciones a los hombres el derecho a votar en las elecciones, participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales. (Cárdenas, 2020, 16-17)

Cárdenas (2018) nos destaca que en la cumbre de Atenas se visualizó una problematización sobre la sobrerrepresentación de los hombres en el poder, y se reconoció que había un balance negativo en la participación de las mujeres en el proceso político. Por ello la democracia paritaria sostiene que es necesaria una distribución equitativa del poder en una sociedad donde las mujeres constituyen más del 50% de la población. Aunque debe haber un aumento cuantitativo, también debe haber una representación fuerte y efectiva del grupo representado, a partir de la cual se puedan promover los intereses de ese grupo del que se habla, las mujeres. (Medina, 2010; Peña, 2005; Valcárcel, 1997)

INMUJERES (2020) recalca que desde 1955 ha habido una lucha larga, compleja y llena de desafíos que van desde lograr que se reconociera el derecho de las mujeres a votar y ser votadas hasta, el establecimiento del principio de paridad en el registro de candidaturas con la reforma constitucional de 2014. Lucha que se consolida con la reforma de 2019 para incorporar la Paridad en Todo, lo que representa un logro sin precedentes para avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida



(política, económica y social), lo cual también actualmente se considera un indicador de la calidad democrática de los países.

Con todo lo anterior de referencia, respondemos la pregunta que en un principio apertura este apartado, ¿existe el principio constitucional de la paridad de género en la SSC? Tomemos datos que nos reporta la Subsecretaría de Desarrollo Institucional, la Mtra. Marcela Figueroa Franco, mismos que ya hemos mostrado en anteriores párrafos. Ella nos indica en 2021 para contrarrestar una perspectiva machista dentro de la institución y alcanzar la igualdad sustantiva, se determinó que el 23 por ciento de los ascensos, reconocimientos y puestos de mando deberían de ser para mujeres policías.

“Hace tres años únicamente el 6% del cuerpo docente estaba conformado por mujeres, el día de hoy es de 23%, esto por supuesto con miras a la consolidación de una cultura policial paritaria” eso destacó la Mtra. Figueroa Franco en diciembre de 2022 en la presentación del informe por el tercer año de la Declaratoria de Alerta de Género en la CDMX. Del mismo modo, la Subsecretaría de desarrollo Institucional destaca que la SSC que es una institución cada vez más equitativa e incluyente, y como prueba de ello es la generación de cadetes graduada en junio de 2023 en la UNIPOL, donde el 52% fueron mujeres, mismo número que solo representa una generación y no el número total de mujeres cadetes egresadas en la totalidad de un año.

Cabe mencionar, comenta la Mtra. Figueroa Franco que es el resultado de promover la permanencia de las cadetes en la institución a través del acceso igualitario, a la formación inicial y la eliminación de requisitos arbitrarios, discriminatorios y desiguales entre hombres y mujeres. Esto ha tenido un importante impacto en la presencia de las mujeres policías en la SSC, pasando de representar el 21% del estado de fuerza en 2019, para estar actualmente en el 2023 en 26%.

Hablando de puestos de mando y de toma de decisión, según los Informes de Avance Programático-Presupuestal en materia de Igualdad de Género que presenta la SSC, las mujeres tienen la siguiente representación: en el Informe presentado de

enero a diciembre de 2019 se reporta que personal de estructura fueron en total 957, de los cuales 693 fueron hombres y 264 fueron mujeres, quedando en porcentaje el 27.5% para las mujeres y 72.5% para los hombres, esto en puestos de estructura desde Enlaces hasta el Secretario de la SSC. Pero si tomamos solamente puestos de alto mando de manera ascendente, de Director de Área hasta el Secretario, las cifras quedaron en un total de 187 mandos de los cuales 151 fueron hombres y 36 fueron mujeres. Los porcentajes resultaron en 19.2% para las mujeres y 80.8% para los hombres.

En el Informe de Avance Programático-Presupuestal en materia de Igualdad de Género de enero a diciembre de 2020, se aumentó el número de plazas de estructura con respecto al año anterior, pasando de 957 a 1068, de los cuales 276 fueron para mujeres y 792 fueron para hombres. Y aunque aumentó el número de estructuras para mujeres con respecto al año pasado, pasando de 264 a 276, en el porcentaje no se vio reflejado ya que, con respecto al total de mandos, las mujeres representaron solo un 25.8%. Y si hacemos la comparativa de puestos de altos mandos de manera ascendente desde las Direcciones de Área hasta el Secretario que resultaron un total de 229 mandos entre mujeres y hombres, los números reflejaron un 17% para las mujeres, siendo ellas 39 y, un 83% para los hombres que fueron 190.

El último informe de la SSC que hemos podido encontrar es el Informe de Avance Programático-Presupuestal en materia de Igualdad de Género de enero a junio de 2022 en el que hicimos el mismo ejercicio para ubicar los porcentajes de hombres y mujeres policías en la estructura de la SSC. En este periodo se informó que se tienen un total de 1234 estructuras, de las cuales son 854 hombres y 380 mujeres, en porcentajes representan un 30% para ellas y un 70% para ellos. Pero si nos vamos a contemplar únicamente a los altos mandos de manera ascendente de Direcciones de Área hasta el Secretario, quedan un total de 262 mandos, las mujeres fueron 57 y los hombres 205; en porcentajes quedaron un 21.7% para ellas y un 78.3% para ellos.

Como ya pudimos observar a través de varios ejemplos, la paridad de género en la SSC no está presente, porque como menciona Georgina Cárdenas (2019b)

Las transformaciones institucionales y legales aún no logran debilitar lo suficiente el sistema de dominación masculina y persisten resistencias para que más mujeres lleguen a los espacios de toma de decisiones en los ejecutivos locales; la paridad la han vivido muchos varones como avasallamiento y no se han generado mecanismos efectivos para que ellos entiendan que las mujeres son sujetos de derechos políticos; por eso ponen obstáculos a las mujeres que se manifiestan en diferentes modalidades. (p. 103)

En los informes que logramos comparar, se percibió un aumento en cuanto al número de plazas para estructura, pero lamentablemente el aumento siempre se da en mayor número para los hombres policías. Pudimos percatarnos que del 2019 al 2022 las mujeres pasaron de una representación en puestos de estructura altos, o de altos mandos como coloquialmente se les conoce, hablando de Dirección de Área a Secretario, las mujeres policías tuvieron un 27.5% en 2019, pasando por un 25.8% en el 2020 y llegando a un 21.7% para el 2022. Tendría que ser exponencial el crecimiento de la representación femenina, o por lo menos, mantener el número que ya se estaba manejando en 2019, pero, por el contrario, se presentó una baja, lo que no constituye ir hacia la búsqueda de una paridad en cuanto a la representación de las mujeres policías en los puestos de decisión y de altos mandos. Para tratar de contrarrestar esa tendencia, en 2021 la Mtra. Figueroa Franco presentó lo siguiente:

**Imagen 9. Estrategia de formación integral de Cuerpos policiales con perspectiva de género y de derechos humanos**



Fuente: Segundo Informe Anual de la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres en la CDMX, noviembre 2021

La respuesta a la pregunta es, que no se tiene presente el principio de paridad en la SSC, todavía existe un largo camino para ello, pero, con la suma de más personas como la Mtra. Figueroa, que ha sido constante en la búsqueda de una igualdad sustantiva en la policía capitalina, en ver materializada esa transversalidad de la perspectiva de género, con una mayor participación de los actores principales para la generación de política pública, de acciones afirmativas o buenas prácticas es que se puede continuar por el camino para consolidar esa paridad en la institución, institucionalizar de manera transversal la perspectiva de género y apuntalar esa búsqueda de la igualdad sustantiva dentro de la dependencia policial capitalina.

En el siguiente apartado veremos testimonios de algunos actores principales inmersos en la SSC que por su obligación como persona servidora pública incidieron con buenas prácticas, política pública y acciones afirmativas para transversalizar la perspectiva de género en la Policía Preventiva capitalina.

### **3.4. Análisis de los testimonios personales**

La igualdad de oportunidades es un derecho que debe ser respetado a lo largo de la existencia humana. Tanto hombres como mujeres tienen el potencial de experimentar diversas manifestaciones de discriminación basadas en su género a lo largo de sus vidas. Este lamentable fenómeno, como hemos visto, tiene más efectos en la vida de las mujeres, y esos efectos están dejando cada vez más claro en la sociedad que las mujeres y los hombres no comparten los mismos derechos en muchas esferas de la vida, incluido el lugar de trabajo. Martín (1994) dice en relación a lo anterior que “la policía es, pues, un caso importante de esa construcción social masculina (incluso viril), permaneciendo como una de las profesiones más claramente discriminadas para la mujer”. (p. 30) Por ello, actores principales y organizaciones reconocen que, en ausencia de medidas que contrarresten esa situación, el trato injusto hacia las mujeres en el ámbito laboral tiende a acumularse en el tiempo y entre generaciones, teniendo efectos negativos en ellas, en su familia inmediata y en la sociedad en su conjunto.

Para que la discriminación no sea una cuestión que impida a las mujeres policías contar con una institución que defienda y proteja sus derechos consagrados en la Ley, hace falta que, quienes tienen la responsabilidad de llevar a cabo que se cumpla con esa normatividad, lo efectúen con la convicción que intervienen a transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas, y que realizan acciones concretas para promover los derechos humanos de las mujeres policías, y así lograr erradicar la violencia contra ellas, reducir brechas de género y alcanzar esa igualdad sustantiva en la institución.

Las entrevistas son instrumentos que sirven para poder obtener información, esta nos ayuda a comprender mejor los temas que investigamos porque al ponernos en contacto directo con las personas expertas en la materia, o quienes tienen implicación por el puesto que detentan pueden esclarecer, respaldar o refutar cualquier argumento formulado durante el análisis documental; para esta tesis doctoral realizamos en el trabajo de campo entrevistas semiestructuradas de las cuales obtuvimos los testimonios de las personas titulares y quienes tuvieron en sus atribuciones la

obligación constitucional de la aplicación de políticas públicas para la transversalización de la PEG en la SSC.

Para interpretar nuestros resultados se utilizó el método de la teoría fundamentada (Glaser y Strauss; 1967), en conjunto con el análisis representacional (Jodelet, 1999). En la teoría fundamentada se utilizó la variación del método de comparación constante. Para desarrollar conceptos de esta manera, los datos se codifican y analizan simultáneamente. Al comparar continuamente incidentes de datos específicos, estos conceptos se refinan, se identifican sus propiedades y se exploran sus relaciones para integrar una teoría convincente (Taylor y Bogdan, 1987). Las respuestas en la entrevista semiestructurada de las personas entrevistadas fueron comparadas con el discurso común utilizado y encontrado en los textos académicos sobre transversalidad de la perspectiva de género. Las categorías que presentamos se construyeron en base a lo que los datos revelaron en términos de la mayoría de similitudes de respuestas.

La muestra<sup>109</sup> la escogimos por muestreo no probabilístico e intencional. En la primera técnica la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador (Hernández-Sampieri et al., 2014). En el muestreo intencional nos comenta Güereca (2016):

¿qué hace relevantes a ciertos actores sociales para nuestra investigación? Las claves para ello nos la pueden brindar el entorno político, la trayectoria social, educativa o política, los rasgos de personalidad, el liderazgo o presencia social, cohorte generacional, ocupación/roles/desempeño. Cuando están plenamente identificados los liderazgos en las acciones colectivas podemos acercarnos directamente a los sujetos y comenzar el proceso de investigación. (p. 134)

En el caso de nuestra investigación, la decisión fue buscar personas que nos aportarían datos importantes con respecto al desempeño que tuvieron o tienen dentro del gobierno de la CDMX con la injerencia de aplicación de política pública como lo es la transversalidad de la PEG en las instituciones del gobierno de la Ciudad, siendo una de ellas la SSC: Por ello nos convenía ese tipo de muestreo para nuestra investigación.

---

<sup>109</sup> Conjunto de personas a las que se considera representativas del total de la población. (Güereca, 2016, 133)

Las personas en referencia fueron cinco, de los ámbitos del Poder Ejecutivo de la CDMX, del Instituto de las Mujeres en su momento y ahora como Secretaría de las Mujeres en la CDMX y personas titulares y con atribuciones para transversalizar la PEG en la Secretaría de Seguridad Pública y actualmente SSC, en el periodo de los años del 2015 a la actualidad; sus voces componen este nuestro marco empírico

Con esta técnica antes mencionada se recabo información necesaria para cotejarlos con los objetivos que enmarcan este trabajo de investigación:

Objetivo general: • Demostrar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México como una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional e institucional en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia

Objetivos específicos: 1. Definir si las líneas de acción vigentes en las normas la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México transversalizan la perspectiva de género como política pública dentro de la dependencia. 2. Analizar si con el fin de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que sufren las mujeres policías y alcanzar la igualdad y la equidad de mujeres y hombres policías en todos los ámbitos dentro de la corporación, las líneas de acción o acciones afirmativa de la misma, hacen evidente la transversalización de la perspectiva de género para esa igualdad. 3. Explicar si la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México

Las entrevistas semiestructuradas realizadas se redactaron para cada una de las personas de los ámbitos del Poder Ejecutivo de la CDMX, del Instituto de las Mujeres en su momento y ahora como Secretaría de las Mujeres en la CDMX y personas titulares y con atribuciones para transversalizar la PEG en la Secretaría de Seguridad Pública y actualmente SSC. Las preguntas abiertas contenían un guion predeterminado, diseñado a partir de la información recabada en la fase documental e integrando los principales temas y objetivos de esta tesis como puntos a tratar a lo largo de la conversación.

Cada una de las personas entrevistadas respondieron a las preguntas establecidas para cada una de ellas, pero con contenido general con vinculación al objetivo temático de esta tesis doctoral como ya mencionamos. Dependió del conocimiento y de la disponibilidad de cada persona entrevistada que en cada pregunta se profundizará

más o menos. Así mismo, se grabaron todas y cada una de las entrevistas, con la autorización de cada persona entrevistada para contar con un soporte digital. De cada una de las grabaciones se obtuvo el contenido transcrito para su mejor análisis de contenido. Las personas entrevistadas fueron:

**Tabla 3. Personas funcionarias públicas entrevistadas de diferentes ámbitos de gobierno de la CDMX**

| <b>N°</b> | <b>DEPENDENCIA</b>                                       | <b>NOMBRE</b>                               | <b>CARGO</b>  |
|-----------|--|---|---|
| 1         | Jefatura de Gobierno<br>2012-2017                        | Dr. Miguel Ángel Mancera<br>Espinosa        | Jefe de Gobierno                                    |
| 2         | Secretaría de Seguridad<br>Pública<br>2014-2018          | Mtro. Hiram Almeida<br>Estrada              | Secretario de<br>Seguridad Pública                  |
| 3         | Secretaría de Seguridad<br>Ciudadana<br>2021-Actualmente | Mtra. Marcela Figueroa<br>Franco            | Subsecretaria de<br>Desarrollo<br>Institucional     |
| 4         | Secretaría de las Mujeres<br>2022-Actualmente            | Mtra. Paula Adriana Soto<br>Maldonado       | Directora Ejecutiva<br>de Igualdad<br>Sustantiva.   |
| 5         | Secretaría de las Mujeres<br>2019-2022                   | Mtra. María del Carmen<br>Saavedra Saldívar | Directora de<br>Políticas de<br>Igualdad Sustantiva |

Fuente: Elaboración Propia con los nombres de las personas funcionarias y sus encargos dentro de la temporalidad de esta tesis doctoral

Las respuestas manifestadas en las entrevistas semiestructuradas brindarán el contexto necesario para el análisis, permitiéndonos abordar la pregunta principal de investigación y sustentar o refutar la hipótesis planteada en este trabajo de tesis, misma que se lee de la siguiente manera:

Actualmente se promueve la transversalización con PEG en iniciativas, programas y acciones específicas en beneficio de la igualdad entre mujeres y hombres policías en la SSC; sin embargo, persisten prácticas de segregación en la cultura institucional, organizacional y policial que limitan el desarrollo integral de las mujeres policías y el acceso a la igualdad sustantiva

En el siguiente apartado haremos evidentes sus argumentos a partir de los cuales obtendremos un análisis de resultados.



### 3.4.1. Sus voces

Basándonos en patrones o ideas repetidas dentro de las respuestas que nos vertieron nuestras personas entrevistadas es que, se establecieron las siguientes categorías de datos:

- Importancia de incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la SSC

Para el Dr. Mancera es importante porque esto permite fortalecer económicamente los programas que se enfocan en la atención integral de justicia para mujeres y en la prevención y erradicación de la violencia de género. Además, menciona:

que la incorporación de la perspectiva de género en la policía permite entender que hay mujeres en el cuerpo de granaderos, en los equipos de fuerza de tarea y en cóndores, en la montada, en síntesis, en todas partes y debido a que en la policía es un lugar en el que tienen más situaciones machistas y las situaciones contrarias a este estas políticas [de género]. Es en presente que en la policía porque se tienen muchos estereotipos y se tiene mucho, eh, muchos tabús, este, creo que es por eso, un lugar en donde se tiene que profundizar y agudizar mucho. Más que hablar de los derechos, es dónde tiene que haber correspondencia, es decir, no solamente es que hagas una carga de derechos para las mujeres, si no que las situaciones que viven se traten con perspectiva de género. (Mancera, 2023)

Y recalca diciendo que es necesario aplicar la perspectiva de género en la resolución de casos de honor y justicia para poder alcanzar la igualdad sustantiva. Por ello, la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en la SSC permite promover la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las mujeres, así como prevenir y erradicar la violencia de género en la sociedad en general.

En cuanto a este tema, el Mtro. Almeida nos comentó que la perspectiva de género debe transitar no solo en las formas estructurales de la organización, sino también en las intenciones culturales y educativas. Es fundamental que la perspectiva de género incida directamente en las tomas de decisiones de la Secretaría. [Esta Dependencia] tiene una característica muy específica, [la SSC] es una institución en donde valores como la lealtad, valores como el orden y la disciplina prevalecen. Entonces, detalla:

llevar a cabo alguna instrucción bajo políticas públicas de género y directrices que tiendan a su cumplimiento es sustancial, y es por ello que, en el ánimo se tienen que

hacer y generar estas ordenanzas y sensibilizaciones sobre el tema de género, pero adicionalmente también es necesario trabajar en las conciencias de los y las servidores públicos que realizan actividades en bien de la esfera jurídica de la mujer. (Almeida, 2023)

La Mtra. Figueroa plantea sobre este respecto que, la transversalidad de la perspectiva de género en la SSC como una política pública, es necesaria para un cambio de cultura policial, organizacional y administrativa en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia. Es importante darle al personal policial herramientas más prácticas, no para que puedan desarrollar su función precisamente con un enfoque de perspectiva de género, sino integral de derechos humanos. Y manifiesta:

Si no (sic) transversalizamos la perspectiva de género en la formación policial en específico, justo se queda muy aislado el concepto de lo que es la perspectiva de género. Se sabe que en el plan de estudios de formación inicial o incluso en los cursos de actualización y capacitación, siempre hay una clase de perspectiva de género. Sin embargo, si le preguntamos a cualquier compañera y compañero ¿qué es detener a alguien con perspectiva de género? Pues...creo que muy pocos van a saber explicar qué es que es hacer una detención con perspectiva de género, o ¿qué es usar la fuerza con perspectiva de género? o ¿qué es llenar un informe policial homologado con perspectiva de género? Entonces, lo que identificamos es que, precisamente que todos los esfuerzos de capacitación en la materia son necesarios y precisamente en todos los niveles. (Figueroa, 2023)

En el caso de la Mtra. Soto, ella nos afirma "se necesita poder transversalizar esa perspectiva de género desde abajo, desde el conocimiento, no solamente de las mujeres para las mujeres, sino de todos como personas dentro de esa organización policial". Es decir, incorporar la perspectiva de género no solo es importante para garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, sino también para mejorar la eficacia y eficiencia de la organización policial. Plantea:

La perspectiva de género puede ayudar a construir una sociedad más igualitaria al considerar las necesidades y experiencias de todas las personas, independientemente de su género... Tratar a todas las personas de la misma manera no garantiza la igualdad real, ya que cada persona tiene necesidades y experiencias diferentes. Al incorporar la perspectiva de género, se pueden identificar y abordar las desigualdades de género y trabajar para garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas. Además, "no podemos seguir construyendo los países, dejando fuera de esta construcción al 52% de la población". Incorporar la perspectiva de género puede ayudar a garantizar que las mujeres y las niñas tengan acceso a los mismos

recursos y oportunidades que los hombres y los niños, lo que puede contribuir a una sociedad más justa e igualitaria. (Soto, 2023)

Y continúa recalcando que las mujeres policías enfrentan muchas resistencias, lo que sugiere que la incorporación de la perspectiva de género puede ayudar a abordar esas barreras y resistencias que enfrentan las mujeres en la Secretaría; y la incorporación de esta perspectiva de género puede ayudar a mejorar la igualdad de género y la eficacia de la organización policial.

Por último, la Mtra. Saavedra nos indica:

Que es importante transversalizar la PEG en la SSC por el papel tan importante de esta Dependencia a favor de una vida libre de violencias, con igualdad y sin discriminación, por ello, es importante que se implemente una política propia al interior que favorezca estos objetivos. (Saavedra, 2023)

- Estrategias y/o medidas para el empoderamiento de las mujeres policías

Sobre este rubro el Dr. Mancera indicó que para tener clara una estrategia de empoderamiento para las mujeres policías se debe tener una base sólida de conocimiento de la política de derechos y principalmente de la política de igualdad en cuanto a esta situación. Tiene que ser no solo a nivel estructural esta base, sino en todo lo que a la policía concierne.

Para el caso del Mtro. Almeida, en su gestión se ha trabajado en la sensibilización y capacitación del personal policial para que comprendan la importancia de la perspectiva de género en su trabajo. Además, dijo:

se buscó generar una condición evidente de igualdad, equidad y equilibrios, a pesar de los rezagos sociales en un país como México, que es cultural y socialmente muy machista, con asiduos esquemas de defensa en pro de valores masculinos que todavía generan inequidad. La promoción de mujeres a puestos de mando, la sensibilización y capacitación del personal policial y la generación de una cultura institucional de igualdad y equidad, fueron la clave para ese empoderamiento. (Almeida, 2023)

Para la Mtra. Marcela Figueroa el empoderar a las mujeres policías fue un tema que de a poco se fue generando, ella indica que lo primero que realizó cuando llegó de Subsecretaria fue gestionar en la Ley la visibilización de las mujeres en la escala jerárquica, ya que solo se mencionaba en masculino a toda la escala, ahora, después de la reforma se puede hablar en femenino como por ejemplo Comisaria Jefa,

Inspectora General, Inspectora, Policía Segunda, etc. Otra cosa que se realizó desde la Subsecretaría de Desarrollo Policial de indicó que todos los planes y programas que se generen en Carrera Policial deben de ser realizados con perspectiva de género.

También se estableció una cuota con respecto a la cantidad de mujeres consideradas para reconocimiento, condecoraciones o ascensos y debe ser igual al porcentaje de mujeres en el estado de fuerza, y al ser un total del 26% de mujeres en el estado de fuerza, es el 30% el considerado para lo que se indicó arriba con respecto a los premios, reconocimientos y ascensos. Los cambios normativos y administrativos mencionados, la carrera policial con las acciones afirmativas o cuotas de género que ya mencionadas, la formación con perspectiva de género y la atención a la violencia de género, son buenas prácticas para el empoderamiento de la mujer policía. Para este rubro, la Mtra. Saavedra indicó que desconoce que existan estrategias de empoderamiento dentro de la SSC, ni actuales ni anteriores.

Se trabajó en la formación y capacitación de hombres y mujeres policías para comprender la igualdad de género. No sólo capacitar a mujeres sino sensibilizar a los hombres para cambiar estereotipos. Cuándo los hombres se deconstruyen y miran a las mujeres como personas iguales a ellos, cambia la relación y el trato. No se trata de empoderar a las mujeres sino de alcanzar la igualdad; eso nos dio a conocer la Mtra. Soto.

- Aporte de las mujeres policías en la SSC

El Dr. Mancera refirió que las mujeres policías son un referente importante. Para el Mtro. Hiram Almeida indicó que las mujeres dentro de la etapa de su administración fueron vital y muy importante para poder tener un mejor desempeño policial más sensible y más cercano hacia la ciudadanía. Además, destacó la importancia de buscar la generación de equilibrios y equidades en la institución, lo cual sugiere que se valora la presencia de mujeres en la policía y se reconoce la importancia de fomentar la equidad de género en la institución. También mencionó que durante su gestión se incrementó la plantilla de mujeres policías en un 14% a un 16%, por el valor de la

presencia de mujeres en la policía y por ello se trabajó para aumentar su representación en la institución.

La Mtra. Figueroa Franco indica que las mujeres policías merecen la misma atención que se le da a una mujer a la que sirven en un llamado de apoyo de la sociedad. Tanto al interior como al exterior las mujeres son importantes. Ellas [las mujeres policías] tienen un efecto positivo en la institución; y demuestran que tienen muchas habilidades, entre las cuales está la de coordinar manifestaciones [haciendo reseña con respecto a la contención de una manifestación violenta de mujeres en la cual muchas mujeres policías resultaron lesionadas]. Además, se está trabajando en la creación de un protocolo de actuación para la atención de la violencia de género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana, lo que indica que se toma en serio la problemática de la violencia de género en la institución.

La Mtra. Soto nos indica que menciona que lamentablemente las mujeres policías han sido formadas por el patriarcado, por lo que enfrentan barreras y desigualdades de género en su trabajo. Además, la policía es uno de los lugares donde las mujeres sufren mayor discriminación. Sin embargo, ella nos reitera, que desde la Semujeres se ha trabajado en conjunto con la SSC en la formación y capacitación de mujeres policías, por la importancia que implica fomentar la igualdad de género en la organización policial

Para la Mtra. Saavedra la Policía para todos es un sector violentado en varios niveles: económicamente, y para las mujeres policías en términos de acoso, hostigamiento también lo es, y enfatiza: “en términos de que varias de las mujeres policías cumplen dobles o triples jornadas y sus salarios son muy bajos, por lo que requieren [las mujeres policías] mayor atención de la que tienen”. (Saavedra, 2023)

- ¿Existen beneficios sociales al transversalizar la PEG en la SSC?

Para el Dr. Miguel Ángel Mancera, la incorporación de la perspectiva de género en la corporación policial de la Ciudad de México tiene beneficios sociales, como la reducción de la brecha de género en la institución y la promoción de la igualdad de

oportunidades para hombres y mujeres en la policía. Además, contribuye a la prevención y erradicación de la violencia de género en la sociedad en general, ya que la policía es una institución clave en la protección de los derechos y la seguridad de las personas, y teniendo como base la aplicación de la perspectiva de género de manera transversal, redundando de esa manera beneficiosa en la comunidad.

El Mtro. Almeida nos comenta que, si existen los beneficios sociales al incorporar la perspectiva de género en la corporación policial de la CDMX, estos incluyen un mejor desempeño más sensible y cercano hacia la ciudadanía, una mejora en la toma de decisiones y la generación de equilibrios y equidades en la institución para desarrollarlos en la comunidad.

La Mtra. Marcela Figueroa por su parte nos afirma que incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la corporación policial de la CDMX tiene dos consecuencias: una externa y otra interna, en este caso, para la consecuencia externa es que se forma a una policía mejor y profesionalizada, lo que se traduce en una mejor atención a la ciudadanía y una mayor confianza en la institución. Ella considera:

y esa es la importancia, la de la representación de la equidad y la igualdad de oportunidades ¿no? y sobre todo en instituciones que son el primer contacto de la ciudadanía para casi cualquier cosa... mientras más mujeres allá, por supuesto que no es garantía, pero, por ejemplo, de menos el acoso se reduce y esto repercute en el actuar diario, y que al final de cuentas, creo que el objetivo final es dar un mejor servicio a la ciudadanía. (Figueroa, 2023)

Para la Mtra. Paula Soto incorporar la perspectiva de género en la organización policial ayuda a mejorar la eficacia y eficiencia de la misma, ya que permite comprender mejor las necesidades y realidades de todas las personas, no solo de un género en particular. Además, ella menciona que la falta de perspectiva de género puede llevar a la discriminación y violencia contra las mujeres, lo que puede tener un impacto negativo en la sociedad en general.

La Mtra. Carmen Saavedra nos dice textualmente:

Si tenemos compañeras y compañeros policías con elementos de perspectiva de género se puede generar un avance dentro de la institución al posicionar y apoyar ambientes laborales libres de violencia y, por lo tanto, impactar socialmente con buenas prácticas a favor de las mujeres y la igualdad en términos sociales. (Saavedra, 2023)

- Con la aplicación de la transversalidad de la PEG en la SSC ¿se puede percibir un cambio para evitar la segregación organizacional?

El Dr. Mancera señaló que la implementación de políticas y programas que buscan promover la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las mujeres, así como prevenir y erradicar la violencia de género son de mayor importancia para seguir trabajando a fin de evitar la segregación organizacional en la dependencia policial capitalina.

En este tema, el Mtro. Hiram Almeida nos comentó que “existieron muchos retos y patrones muy estructurados en donde la mujer policía que tenía mando encontraba reticencia al acatamiento de sus instrucciones”, pero ratifica que se logró incorporar a los mandos policíacos más mujeres para tomar decisiones con nuevos criterios más sensibles y más aparejados a las características de la mujer y con ello evitar la segregación laboral al fomentar la equidad de género en la institución mediante la sensibilización y capacitación de todo personal policial.

Para la Mtra. Figueroa enfatiza que con la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género puede evitar la segregación organizacional que sufren algunas mujeres policías en la institución. Sin embargo, también reconoció que este proceso lleva tiempo y que aún no se puede afirmar que se haya acabado con la segregación organizacional en la SSC, pero que se trabaja arduamente para que esto sea una realidad

La Mtra. Soto Maldonado indica que se ha trabajado en la formación y capacitación de la plantilla de policías, tanto de hombres como de mujeres, esto para fomentar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas en la dependencia, lo que debe redundar en evitar la segregación organizacional.

En ese mismo sentido nos comenta la Mtra. Carmen Saavedra, ya que ella refiere llegar al punto que no exista segregación organizacional en la policía capitalina significaría un avance sustantivo pues la responsabilidad de promover la perspectiva

de género sería tarea de todas y todos, incluidas direcciones en todos los niveles policiales, cuerpos operativos y de todo tipo. Pero se tiene que seguir trabajando para que sea una realidad tangible.

- ¿Qué se necesita hacer dentro de la SSC para seguir armonizando su marco normativo institucional con lo que se indica en la CPEUM y los tratados internacionales en cuanto a transversalizar la PEG se refiere?

El Dr. Mancera menciona que se tendría que seguir armonizando con el marco normativo internacional en materia de derechos humanos la normativa no solamente la SSC, sino a nivel gobierno, tanto local como federal, ya que todavía hay mucho por hacer para que de facto y no solamente de iure<sup>110</sup> se dé cumplimiento a esa obligación.

Para el Mtro. Almeida Estrada la importancia de trabajar en identificar claramente a la mujer que es parte de la Secretaría, defender sus garantías laborales, inhibirla de riesgos, acosos y situaciones similares, y dotarla de una fuerza y capacidad de decisión adicional es lo que debe perseguirse para seguir cumpliendo con la obligación constitucional de aplicar la perspectiva de género en todo. Además, con esto se destaca la importancia de trabajar en la equidad y la prevalencia de los defensores de los derechos y defensa de los derechos de la mujer.

La respuesta que nos brinda la Mtra. Marcela Figueroa es que se necesita una amalgama y solidez entre la obligación internacional de derechos humanos y la normatividad institucional para que se mantenga de manera administrativa y no generacional, lamentablemente no se institucionaliza y se percibe solamente como trabajo de otra administración y no compromiso de la dependencia por cumplir con la obligación de transversalizar la PEG.

Por otro lado, la Mtra. Soto nos refiere que ve la perspectiva de género como una obligación y una estrategia para alcanzar la igualdad en el trato y oportunidades para mujeres y hombres y reitera que, es por obligación y no por convicción que la

---

<sup>110</sup>La RAE señala que significa literalmente 'de derecho', esto es, 'con reconocimiento jurídico, legalmente. Moreno Ortega nos dice que "una situación <de iure> sería aquella que está reconocida por la legalidad vigente o por la autoridad competente en virtud de algún acuerdo o acto formal. Dicha situación no tiene por qué corresponderse con la situación real. Es justamente en estos casos en los que se opone la situación "de iure" a la "de facto."



perspectiva de género se encuentre en la construcción de leyes y presupuestos porque, "no podemos seguir construyendo los países, dejando fuera de esta construcción al 52% de la población" recalca.

Y concluyó que incorporar la perspectiva de género en la construcción de leyes y presupuestos ayuda a garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su género, privilegiando necesariamente a las mujeres.

Para la Mtra. Saavedra se tienen que seguir impulsando acuerdos y convenios de capacitación (permanentes), en PEG y derechos humanos para todo el personal y promover a partir de los buenos desempeños a policías mujeres y hombres que empiecen a aplicar sus conocimientos en buenas prácticas, con eso se estaría trabajando en cumplir con la transversalización de la PEG en las normativas de la institución.

- ¿Qué retos percibe tenga la SSC para la incorporación de la PEG?

Para el Dr. Mancera uno de los retos más grande es continuar con la capacitación en el tema de perspectiva de género, y que esta capacitación debe estar volcada desde la Academia, desde donde se forman los cuadros de la policía. Además, menciona, que se necesitan reglamentaciones armonizadas con las declaraciones internacionales en materia de derechos humanos y derechos de las mujeres para poder incorporar la perspectiva de género de manera efectiva en la policía.

Para el Mtro. Almeida uno de los principales desafíos es la prevalencia de una cultura machista en México, que puede dificultar la implementación de políticas y estrategias para fomentar la equidad de género en la institución. Para superar este desafío, se tiene que dar continuidad al trabajo que desde su gestión se venía desarrollando, el trabajar en la continua sensibilización y capacitación del personal policial para que comprendan la importancia de la perspectiva de género en su desempeño y se solidifiquen las políticas y estrategias que se han establecido para fomentar la equidad y lograr la igualdad de género en la institución.

Sobre este rubro la Mtra. Marcela Figueroa comenta que la resistencia al cambio cultural, la falta de recursos y la necesidad de una mayor capacitación en perspectiva de género son unos de los principales retos. Mismos que se tienen que contrarrestar con la implementación constante de políticas públicas que promuevan la igualdad de género, la creación de espacios de diálogo y reflexión, y la capacitación constante del personal policial en perspectiva de género.

En el mismo tenor va la respuesta de la Mtra. Paula Soto cuando nos comenta que uno de los principales desafíos a los que se enfrenta la policía de la Ciudad de México para transversalizar la perspectiva de género es, el exceso de libertad que se le da a los hombres en comparación con las resistencias que enfrentan las mujeres, esto debido al “patriarcado del miedo, del terror, por el que todavía las mujeres no nos conceptualizamos, no nos vemos, nos miramos, no nos reconocemos como sujetos plenos de derechos con las mismas capacidades y habilidades”. Además, menciona, que es necesario trabajar en la formación y capacitación de la plantilla de policías, tanto hombres como mujeres, para fomentar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, ya que la falta de perspectiva de género puede llevar a la discriminación y violencia contra las mujeres, lo que puede tener un impacto negativo para la sociedad en general.

En comentario de la Mtra. Saavedra uno de los retos que tiene la SSC para transversalizar la PEG es la disposición política, la reorganización de planes de trabajo que contemplen la transversalidad no como un apartado, sino como una responsabilidad de todos los mandos, de todas las áreas y departamentos de la SSC; de igual manera los recursos humanos y económicos invertidos en dicha transversalización serán necesarios para cumplir con lo que la ley manda y así trabajar para el logro de la igualdad sustantiva en la SSC.

- ¿Cuáles son los avances que distingue tenga la SSC con respecto a transversalizar la PEG como institución?

Para este tópico, el Dr. Mancera indicó que se buscó que la perspectiva de género estuviera presente en cada una de las áreas y acciones de la policía preventiva de la

Ciudad de México, y que esto se hizo con la promoción de la capacitación en este tema, y que, a partir de ahí, el avance ha sido sostenido en esa capacitación.

El Mtro. Almeida indicó que los avances que percibe en la SSC son las medidas específicas que ha tomado para fomentar la equidad de género en su personal, como la incorporación de la mujer en la toma de decisiones y la generación de una nueva visión del ejercicio de la Función Pública y de la seguridad. También se ha trabajado en la sensibilización y capacitación del personal policial para que comprendan la importancia de la perspectiva de género en su trabajo. Además, se ha buscado generar una condición evidente de igualdad, equidad y equilibrios, a pesar de los resabios sociales en un país como México, cultural y socialmente muy machista.

Para la Mtra. Marcela Figueroa los avances que se han dado han sido en la revisión materia por materia del plan de estudios de formación inicial para incorporarle la transversalidad de perspectiva de género, esto con la publicación de las Pautas para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Formación Policial. Además, se está trabajando en la creación de un protocolo de actuación para la atención de la violencia de género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana, así como todos esfuerzos realizados para la formación policial, que proporcionan herramientas y prácticas al personal policial para que puedan desarrollar su función con un enfoque no solo de perspectiva de género, sino también de derechos humanos, siempre con miras de esa igualdad sustantiva en la institución.

La Mtra. Paula Soto indica que desde su cargo ha trabajado en transversalizar el enfoque de género en la formación policial e incorporarlo en el diseño de programas y con esto evitar la discriminación y violencia contra las mujeres policías, es debido a ello que, ha visto avance en este último año en capacitación en la corporación policial.

La Mtra. Saavedra comenta que uno de los avances en la SSC, es que se han abierto canales de capacitación en PEG para todo el personal, aun así, reitera:

creo que faltan más horas para dicha capacitación y en horarios que favorezcan al personal y no les quiten horas de descanso, sería de mayor provecho capacitarlos cuando tengan la mayor disposición. Así que los avances que ya se tienen en capacitación, que no se suelten y se afiancen.

En el siguiente apartado haremos evidentes los resultados obtenidos tanto de la investigación documental como la investigación de campo en cuanto a la hipótesis, las preguntas y nuestros objetivos en esta tesis doctoral.

## X. RESULTADOS

Como pudimos observar en el apartado anterior, del análisis de los datos surgieron las siguientes categorías: a) Importancia de incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la SSC; b) Estrategias y/o medidas para el empoderamiento de las mujeres policías; c) Aporte de las mujeres policías en la SSC; d) ¿Existen beneficios sociales al transversalizar la PEG en la SSC?; e) ¿Se puede percibir un cambio para evitar la segregación organizacional con la aplicación de la transversalidad de la PEG en la SSC?; f) Armonización del marco normativo institucional de la SSC con lo que se indica en la CPEUM y los tratados internacionales en cuanto a transversalizar la PEG se refiere; g) Retos de la SSC para la incorporación de la PEG; h) Avances de la SSC con respecto a transversalizar la PEG como institución.

Las categorías se construyeron con base a lo que mostraban los datos en términos de la mayoría de similitudes en las respuestas de las personas funcionarias. Las iremos presentando no necesariamente en el orden en el que aparecen en el párrafo anterior, sino en la relación que unas categorías y otras guarden para ligar la presentación de los argumentos en los resultados obtenidos en este trabajo de investigación.

### ▪ **Importancia de incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la SSC**

En términos generales, las tres funcionarias y los dos funcionarios coinciden en la trascendencia que implica para la institución policial el transversalizar la perspectiva de género, porque, es sin lugar a dudas, la única manera de abordar las desigualdades históricas en las que las mujeres se han visto afectadas de manera desproporcionada; transversalizar la PEG es el incluir a todas las personas en estos procesos, y no solo a la mitad, dejando a la mitad femenina fuera de del derecho que la igualdad sustantiva representa. Esto significa que, en los esfuerzos por construir instituciones justas e igualitarias, se deben tener en cuenta el trabajo y las contribuciones de mujeres y hombres por igual.

la instrucción [que como Jefe de Gobierno dio] siempre fue que estuviera presente [la perspectiva de género], o sea, que en cada una de las áreas que en cada una de las acciones estuviera presente, sobre todo que se diera capacitación. A mí me parece que este asunto es mucho de que (sic) se conozca, de que se mencione, de que se refieran un poco a ella [hablando de la perspectiva de género]. Sí, sólo se aísla a una acción, pues se queda en eso en una acción y se queda aislado el esfuerzo por contemplarla. Entonces, lo que se busca es que cada 1 de los responsables cada 1 de los titulares y cada una de las tareas estuviese en esta misma sincronía. Entonces, esa fue la instrucción que se dio a los Secretarios para que coordinados con y para mujeres trabajarán de la mano. Para que no fuera algo solamente impuesto, si no fuera algo que se apreciará, que se valorará, que se viviera, eso es un poco lo que construimos.

Dr. Miguel Ángel Mancera

También la mayoría de las personas funcionarias concordaron en lo difícil pero necesario que resulta incidir con perspectiva de género en la organización, ya que históricamente las situaciones de machistas y las situaciones contrarias a estas políticas de igualdad se presentan con mayor frecuencia en las filas policiales.

La perspectiva de género no es solo una clase teórica...no es una cosa de mujeres ... es una forma de analizar las situaciones, las y los policías deben de saber que nos afectan de forma diferenciada los mismos problemas siendo hombres o mujeres, y eso solo se logra con una correcta capacitación para ver a través, como dicen las expertas del tema, con lentes de género.

Mtra. Marcela Figueroa Franco

es vital que en la búsqueda y en la pretensión de equilibrios, equidad e igualdad, se genere precisamente un enfoque de atención con perspectiva de género. Para primeramente no generar diferencias en la atención de las poblaciones y, sobre todo, salvaguardar y lindar con los riesgos, particularmente en los que las mujeres pudieran estar inmersas dentro de algunos patrones deformados de esquemas sociales, patriarcales y machistas, y que ponen y atentan en muchas ocasiones contra la esfera jurídica de la mujer. Es por ello que debe de haber una cobertura amplia de esos conocimientos [hablando de la perspectiva de género], en donde las instituciones, las organizaciones y el personal encargado de dar o llevar a cabo las labores de seguridad, lo hagan con perspectiva de género

Mtro. Hiram Almeida

Teniendo en cuenta lo referido por las personas funcionarias, es que podemos afirmar que la transversalización de la perspectiva de género se encuentra en el conocimiento de cada una de ellas, lo que implica que, desde sus posiciones que tuvieron o que tienen en la actualidad, ven a esta perspectiva como una necesidad en todos y cada uno de los procesos de todas las instituciones, pero muy particularmente de la SSC. En el discurso de las personas entrevistadas predomina la consideración sobre la importancia que se le da a la temática de transversalizar la perspectiva de género, pero

también se reconoce una resistencia cultural que implica una problemática vigente, es por ello que, a continuación, hablaremos de los retos a los que se enfrenta la SSC para transversalizar la PEG.

- **Retos de la SSC para la incorporación de la PEG**

Para todas las personas funcionarias entrevistadas uno de los mayores retos que puede tener el transversalizar la perspectiva de género en la SSC es la cultura patriarcal y machista existente en una corporación como la policial, para ello hay que contrarrestarla con capacitación permanente. Todas las personas funcionarias pudieron evidenciar que, aunque se ha hecho mucho por que la SSC sea una dependencia en la que pondere la igualdad sustantiva, hace falta un trabajo arduo.

Ligado al reto por contrarrestar esa cultura machista, llena de tabús o estereotipos por la división sexual del trabajo<sup>111</sup>, más en una institución tan patriarcal como lo es la policía; se tiene la imperiosa necesidad de contar con actores en la dependencia con la disponibilidad de accionar la perspectiva de género, lograr los cambios necesarios en la dinámica de poder entre los géneros en los niveles más altos donde se toman las decisiones. ya que quienes detentan el poder o se encuentran en las posiciones de mayor envergadura dentro de la institución ven vulnerada su posición y el tener que compartir, o lo que es lo peor, dejar el poder que esa posición brinda, es lo que impide que el discurso sobre esa igualdad de géneros sea solo eso, un discurso y no una realidad.

El peor enemigo de las mujeres es el poder, el poder encarnado en hombre o en mujer, y que esta persona no tenga formación y compromiso con la agenda de las niñas y las mujeres y con el feminismo. Así de simple ...porque el feminismo no quiere eliminar a los hombres, eso tampoco se han entendido. Pero el peor enemigo es el poder por el poder.

Mtra. Paula Soto

los retos que se contemplan son la disposición política, porque si no hay disposición, aunque haya normas que lo indiquen, no se traduce en acciones. La reorganización de planes de trabajo que contemplen la transversalidad no como un apartado, sino como una responsabilidad de todos los mandos, de todas las áreas y departamentos de la SSC. Los recursos humanos y económicos invertidos en dicha transversalización serán

---

<sup>111</sup> Recordemos que esto se refiere al reparto social de tareas o actividades según el sexo-género.

necesarios, pero en la mayoría de las ocasiones o son pocos o no se cuenta con ellos, porque la perspectiva de género es un tema con poca relevancia para muchos.

Mtra. María del Carmen Saavedra.

El discurso en la mayoría de las personas participantes va ligada a esas situaciones contrarias que generan resistencias y sobre todo vulneran el derecho de las mujeres policías a esa igualdad necesaria para su desarrollo dentro de la dependencia. También concuerdan que para poder materializar los trabajos ya realizados y que se vean los resultados, el tiempo es importante. Esto debido a que el tiempo que tienen el encargo es transitorio, por ello necesitan unos mecanismos que generen obligatoriedad en la transversalización de la perspectiva de género. Pero, sobre todo, como subraya la Mtra. Saavedra, la disposición política es importante.

Ya vimos como de una administración a otra en la SSC de los años 2018 al 2019 se borró por completo del MASSC a la UIS, misma que fungía como una Dirección de Unidad, con independencia al actuar y que no solo era sancionadora como lamentablemente se presenta a la UEG; la UIS tenía varias funciones, recordemos unas cuantas:

1. Cumplir y dar seguimiento al Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia Mujeres de la Ciudad de México; 2. Orientar y asesorar en el proceso de incorporación transversal de la perspectiva de género en los entes públicos de la Ciudad de México; 3. Elaborar e Implementar la estrategia con perspectiva de género para la mejora del clima y cultura organizacional en pro de la igualdad y la no violencia al interior de los entes públicos de la Ciudad de México; (UIS, 2018)

Mismas funciones no cumple la UEG, porque principalmente atiende quejas y situaciones en las que las mujeres policías denuncien acoso, hostigamiento sexual y laboral, también la UEG implementa las medidas necesarias para garantizar la diligencia en la investigación del asunto denunciado, y la debida integración del procedimiento de sanción que corresponda. La Mtra. Marcela Figueroa muestra esa incertidumbre cuando nos refiere que todo el trabajo realizado para transversalizar la PEG, desde su posición en la Subsecretaría de Desarrollo Institucional tiene que prevalecer, tiene que trascender, aunque no se encuentre ella al frente, y nos indica:

la intención es que llegue para quedarse toda esta perspectiva dentro de la institución ...o sea, justo es poco tiempo que llevamos implementando este tipo de acciones o esta visión institucional; entonces creo que definitivamente esto no, no se ha acabado,

225



existe todavía una visión de muchos que las mujeres son menos capaces, que las mujeres no se les pueden encargar ciertas cosas. Entonces creo que todavía sucede la discriminación y todavía nos falta, nos falta mucho ... Yo creo que lo que nos falta es tiempo, básicamente la verdad; nos falta tiempo porque el plan tiene como objetivos muy concretos, ¿no? metas muy específicas, acciones muy específicas. Creo que es justo lo que va a faltar es tiempo de ver materializados muchos de esos de sus resultados, porque insisto, aunque hay resultados y avances también, lo que nos falta es tiempo.

Por eso acentuamos lo que ya advertimos a lo largo de este trabajo de investigación, que la voluntad de las personas actores principales, de quienes llevan la cabeza y que tienen la capacidad de lograr incidir en reformas con perspectiva de género necesarias para que transversalicen toda la normativa son las que hacen que se concreten esos trabajos.

Otro de los retos en los que todos estuvieron de acuerdo fue en la necesidad de formación y capacitación en perspectiva de género para todas y cada una de las personas que integran la SSC, ya que es la única manera en la que se puede llegar a tener esa igualdad de género es a la vez un derecho humano y una dimensión del propio desarrollo humano.

▪ **¿Se puede percibir un cambio al evitar la segregación organizacional con la aplicación de la transversalidad de la PEG en la SSC?**

De manera general las personas funcionarias entrevistadas dieron razón a la necesidad evitar la segregación organizacional, lo que evidencia que existe dicha práctica dentro de la SSC. Apelaron a la implementación de políticas y programas que buscan promover la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las mujeres, así como prevenir y erradicar la violencia de género. También indicaron la sensibilización en la organización como un objetivo para transversalizar la PEG es que se evitan las segregaciones de género y se fomenta la equidad.

existen resistencias; la formación, la cultura, la sociedad, los medios de comunicación, las propias instituciones, los gobiernos, ahí están los restos, ahí están las resistencias, porque estamos [las mujeres] en el discurso, pero no estamos presentes. Lamentablemente no estamos todavía en el momento en el que seamos iguales, no ha llegado ese momento, la política pública no lo ofrece; el cambio cultural no se ha dado, no hay modificación en la sociedad de trato a hombres y a mujeres, entonces. todavía se siguen requiriendo acciones afirmativas, discriminación positiva, todavía se siguen

necesitando. Para eso no queda más que seguir capacitando, seguir concientizando, seguir trabajando. Mtra. Paula Soto Maldonado

- **Avances de la SSC con respecto a transversalizar la PEG como institución.**

Todas las personas funcionarias coinciden en que, si existen los avances en cuanto a la transversalización de la PEG en las filas de la dependencia policial capitalina. Pero como pudimos observar en párrafos anteriores, los números no mienten y existe un decremento evidente en los Informes de Avance Programático-Presupuestal en materia de Igualdad de Género de la SSC, que fueron presentados de los años 2019, 2020 y 2022 en cuanto a la presencia de mujeres policías en las esferas altas de poder y de toma de decisión. Lo que hace evidente que, en el discurso y en los esfuerzos que se vienen realizando para lograr una igualdad sustantiva para las mujeres en la policía capitalina se proclama y se asegura que la transversalización se palpa, pero en la realidad, no se percibe la misma.

La Maestra Figueroa Franco nos da la pauta sobre lo que afirmamos en el párrafo anterior cuando plantea:

se proporcionan herramientas y prácticas al personal policial para que puedan desarrollar su función con un enfoque no solo de perspectiva de género, sino también de derechos humanos, **siempre con miras de esa igualdad sustantiva en la institución**<sup>112</sup>.

El < poder desarrollar y con miras a > habla de la pretensión que se tiene de llegar a lograr ese propósito o de alcanzar ese objetivo.

- **¿Existen beneficios sociales al transversalizar la PEG en la SSC?**

En este asunto todas las personas funcionarias entrevistadas coincidieron en el gran beneficio que existe para la sociedad a la que sirven, que la policía sea una dependencia que actúe con perspectiva de género, y gracias a ello se contribuye a la prevención y erradicación de la violencia de género en la sociedad en general, ya que la policía es una institución clave en la protección de los derechos y la seguridad de las personas.

---

<sup>112</sup> Resalte nuestro por el contexto importante de la idea.

De igual manera ayuda a mejorar la eficacia y eficiencia de la SSC, ya que permite comprender mejor las necesidades y realidades de todas las personas, no solo de un género en particular. El avance del que se hablaba en el apartado anterior se refleja aseguran, si tenemos compañeras y compañeros policías con elementos de perspectiva de género, ya que con esto se posicionan y apoyan ambientes laborales libres de violencia y, por lo tanto, impactan socialmente con buenas prácticas a favor de las mujeres y la igualdad en términos sociales. El desempeño sensible que se pueda brindar con perspectiva de género, redundará en una mejor cercanía para con la ciudadanía, por ello es que todas las personas aseguran que si existen beneficios sociales al transversalizar la PEG dentro de la policía capitalina.

para pretender, digámoslo así, moralizar un poco más a lo que es la policía y sensibilizarlos mayormente... era necesario cambiar aquellos patrones duros o rígidos del pensamiento de los Cuerpos policíacos. Y en ese sentido, el rol que se jugó por ello obviamente, el género de la mujer dentro de esta etapa de mi administración, fue vital y muy importante para poder tener un mejor desempeño más sensible y más cercano hacia la ciudadanía, por lo que si acarreo un beneficio aplicarla.

Mtro. Hiram Almeida Estrada

- **Estrategias y/o medidas en la SSC para el empoderamiento de las mujeres policías**

En términos generales, las personas funcionarias entrevistadas hablan de esa necesidad de empoderar a las mujeres policías, la capacitación que brinde solidez en el conocimiento exacto de lo que es la perspectiva de género es lo que puede apoyar al empoderamiento del que se habla. Tanto para la Mtra. Figueroa como para el Mtro. Almeida la idea es más concreta por la cercanía que tuvieron o tienen con la dependencia policial capitalina. Para este último, la promoción de mujeres a puestos de mando, la sensibilización, la capacitación del personal policial y la generación de una cultura institucional de igualdad y equidad, fueron la clave para ese empoderamiento.

Para la Mtra. Marcela Figueroa el empoderamiento de las mujeres policías se tradujo en la visibilización de ellas en la escala jerárquica, ya que solo se mencionaban las jerarquías en masculino. Para aumentar el porcentaje de mujeres policías

consideradas para reconocimiento, condecoraciones o ascensos, se estableció una cuota por el número de mujeres adscritas a las filas policiales, dado que este es de un 26% de mujeres en general, la cuota se fijó en el 30%. Esto es significativo, ya que nunca se habían establecido cuotas en la SSC para asegurar la presencia de mujeres en esos rubros, pero ese es el inicio de un arduo trabajo para que la igualdad sustantiva se vea reflejada en ese desarrollo profesional de las mujeres y de igual manera en el de la institución, ya que eso, como hemos visto, va de la mano

la formación y capacitación de mujeres policías se consideran como estrategias de empoderamiento, ya que puede ayudar a fomentar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, y no solo incumbe a las mujeres, también se ha buscado formar y capacitar a hombres policías. Además, que se ha trabajado en conjunto con la Secretaría de las Mujeres para formar a la plantilla de policías, tanto hombres como mujeres, y que puedan comprender la importancia de la conceptualización de la acción de la otra persona para fomentar la igualdad de género.

Mtra. Paula Soto.

Empoderar a las mujeres, evidenciaron las personas entrevistadas no significa tener un mayor número de ellas en las filas, en los mandos o en las posiciones de poder. Empoderarlas significa que dentro de la organización se establezcan parámetros que se consolidaron con un correcto conocimiento y aplicación de la perspectiva de género, empoderarlas implica que sientan que existe un mayor desarrollo profesional sin la implicación de un doble o triple esfuerzo, empoderarlas implica que se sientan libres de hostigamiento y de acoso, de todo aquello que les implica violencia.

#### ▪ **Aporte de las mujeres policías en la SSC**

Para todas las personas entrevistadas en conjunto las mujeres policías son una parte medular de la vida institucional en la SSC, son un referente en su aporte en la institución y, sobre todo, generan equilibrios y equidades en la institución lo que redundará en evitar la violencia de género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana. Pero también refieren que el entorno en el que se encuentran las mujeres policías no les permiten aportar mucho debido que lamentablemente han sido formadas por el patriarcado existente en esa institución, por lo que enfrentan barreras y desigualdades de género en su trabajo, que no enfrentan los hombres policías.

Además, la policía es una de las organizaciones donde las mujeres sufren mayor discriminación, se encuentran sujetas a estereotipos y tabús ya que México es cultural y socialmente muy machista, con asiduos esquemas de defensa en pro de valores masculinos que todavía generan inequidad.

la policía es un sector violentado en varios niveles, principalmente el económico, y para las mujeres policías en términos de acoso y hostigamiento, lo es más; y en términos de que varias de las mujeres policías cumplen dobles o triples jornadas y sus salarios son muy bajos; por lo que requieren mayor atención de la que tienen.

Mtra. María del Carmen Saavedra.

Se hace indudable que las mujeres policías enfrentan desigualdades y subordinación en su entorno laboral, con todo el abanico de violencias, estereotipos y sesgos de género que las instituciones policiales por su formación patriarcal y hegemónicamente masculina les condicionan. Por ello, la incorporación transversal de la PEG es vital; que más de ser una obligación, sea una convicción para avanzar en la construcción de la igualdad de género institucional, en esa necesaria reestructuración organizacional y en el aporte de calidad de vida, expectativas, desarrollo, formación y oportunidades para toda la organización policial.

- **Armonización del marco normativo institucional de la SSC con lo que se indica en la CPEUM y los tratados internacionales en cuanto a transversalizar la PEG se refiere**

La formulación de normativa que conduzcan a la institución a ser una más inclusiva, con respeto irrestricto a los derechos humanos, que permita condiciones en las que se cuestione el androcentrismo<sup>113</sup> y el sexismo<sup>114</sup> y que existan ambientes laborales libres de violencia es la persecución de todas y cada una de las personas funcionarias entrevistadas.

---

<sup>113</sup> Androcentrismo. Término que proviene del griego *Andros* (hombre) y define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres. Las prácticas androcéntricas han estado presentes en todas las sociedades de distintas maneras, siendo relevantes aquellas vinculadas con el sexismo en el lenguaje y los sesgos epistemológicos de la investigación, ya que tienen efectos directos en las representaciones sociales de la diferencia sexual, así como en la interpretación de sus condiciones de vida y las inequidades presentes entre mujeres y hombres. Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2007).

<sup>114</sup> Sexismo. Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre (INMUJERES, 2007)

El cumplimiento de las obligaciones constitucionales e internacionales es algo que todas las personas entrevistadas reconocen como una necesidad imperiosa, pero de manera conjunta aseveran que hace falta mucho trabajo en la armonización de las normativas de la SSC con lo que indican las leyes locales, federales, la constitución y los tratados internacionales con respecto a transversalizar la perspectiva de género. Y tiene que ser no solamente de iure, sino de facto.

defender sus garantías laborales, inhibirlas de riesgos, acosos y situaciones similares, y dotarlas de una fuerza y capacidad de decisión adicional, es lo que debe perseguirse para seguir cumpliendo con la obligación constitucional de aplicar la perspectiva de género en todo.

Mtro. Hiram Almeida

se necesita una amalgama y solidez entre la obligación internacional de derechos humanos y la normatividad institucional para que se mantenga de manera administrativa y no generacional, lamentablemente no se institucionaliza y se percibe solamente como trabajo de otra administración y no compromiso de la dependencia por cumplir con la obligación de transversalizar la PEG

Mtra. Marcela Figueroa

es absurdo dejar fuera de la política pública y de la construcción de los países a la mayoría de la población, que en este caso son las niñas y las mujeres. El trato igual a los desiguales genera y produce mayor desigualdad. Los hombres que son padres de familia solos o padres solteros que solicitan mayores beneficios o mayor acceso a las guarderías, no pueden solicitar acciones afirmativas porque hoy las mujeres siguen sin poder acceder a espacios laborales en igualdad de circunstancias por su condición de maternidad, por ello la importancia de armonizar las leyes de la SSC con la normativa internacional.

Mtra. Paula Soto

En la SSC tienen que realizar un esfuerzo mayor para armonizar su normativa, ya que, como lo pudimos observar, tanto en el discurso de las personas entrevistadas como en la revisión exhaustiva que se efectuó a las leyes, reglamentos manuales y acuerdos en párrafos anteriores, queda más que evidente que en algunas de ellas es solo de manera enunciativa la contemplación de la perspectiva de género; que en algunas otras la paridad de género solo se contempla en la conformación de las Comisiones Técnicas de Selección y Promoción de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México y de la Comisión Técnica de Profesionalización en la Policía Preventiva; cuando, como ya vimos, la paridad es una estrategia para erradicar las exclusiones estructurales en

todos los ámbitos, incluido el político, el familiar, el ocupacional, el social y el económico.

En las Reglas de Operación para la selección de Candidato/a de las y los Jefes de cuadrante de la SSCCDMX, de conformidad con la Ley para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres de la Ciudad de México, se estableció en sus lineamientos una categoría separada que reserva el 30% de los puestos a concurso para personal femenino de la institución. De igual manera en el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera Policial de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México donde se contemplan las nuevas nomenclaturas de grados específicos para mujeres, también establece que en todo proceso de la carrera policial que se contemple el 30 por ciento para la representación femenina, incluida la capacitación.

Este es un paso que deja clara la necesidad de tener un número cada vez mayor de mujeres policías en los lugares de toma de decisiones; y como vemos, es también un paso inicial para la contemplación de ese tipo de apartados no solo en reglas de operación o reglamentos, tendría que ser transversalmente en todas y cada una de las normativas de operación y de administración de personal de la dependencia policial capitalina.

Y retomando el tema de paridad, solo la Mtra. Paula Soto hizo alusión al tema de paridad, pero hablándolo desde su experiencia como legisladora tanto federal como local, donde trabajó, ella comenta, para que la paridad se lograra traducir en una realidad para todas las mujeres que buscaban ser visibilizadas en la política. Pero en cuestión de la policía, no se refirió en nada. La Mtra. Marcela Figueroa habla de cuotas<sup>115</sup>, de las que establecieron con el 30 por ciento en lo que ya mencionamos en párrafos anteriores, para capacitación y en todo proceso de la carrera policial.

En términos generales esta fue la presentación de los resultados obtenidos de nuestra investigación cualitativa, ahora pasaremos al apartado de discusión donde

---

<sup>115</sup> Las cuotas son el antecedente de la paridad de género, fueron utilizadas como una herramienta que permitió lograr un incremento de la presencia de las mujeres. (Cárdenas, 2019, 86)

contrastaremos estos resultados con los antecedentes utilizados en esta tesis doctoral y que se fundamentan con la base teórica utilizada en esta investigación.



## XI. DISCUSIÓN

¿Qué es la sección de discusión en una tesis de grado? La Universidad de Chile nos dice que:

la sección de discusión es aquella en la que relacionas los resultados de tu investigación con la teoría, el estado de la cuestión y tu propia investigación. A diferencia de la parte de resultados, que es muy expositiva, esta sección es predominantemente **argumentativa**<sup>116</sup>, ya que requiere una toma de posición ante los datos y un ejercicio de pensamiento crítico para valorar justificadamente los aportes. (aprendizaje.uchile.cl, 2023)

Iniciamos con el Objetivo específico 1 de este trabajo de tesis doctoral que fue el de “Definir si las líneas de acción vigentes en las normas la SSCCDMX transversalizan la perspectiva de género como política pública dentro de la dependencia”. En el análisis exhaustivo que se realizó a la diferente normativa de la SSC, nos pudimos dar cuenta que, de manera general, no se indica, ordena o mandata transversalizar la perspectiva de género ni como una política pública constante o consistente, ni de manera enunciativa. La perspectiva de género se encuentra considerada como una obligación a seguir para los Cuerpos policiales en México por lo que mandata la LGSNSP en su Capítulo III- De las Academias e Institutos, en el artículo 47 que dice:

La Federación y las entidades federativas establecerán y operarán Academias e Institutos que serán responsables de aplicar los Programas Rectores de Profesionalización que tendrán, entre otras, las siguientes funciones: en su inciso uno se menciona: I. Aplicar los procedimientos homologados del Sistema, impulsando una doctrina policial civil en la que la formación y el desempeño de los integrantes de las Instituciones Policiales se rijan por el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente, a la **perspectiva de género**<sup>117</sup>. (LGSNSP, 2023)

La LSSCDMX, que es la norma principal para los Cuerpos de policía preventiva capitalina, indica que la PEG tiene que estar presente tanto en la actuación, en la carrera policial y en la formación de las personas integrantes de esta organización, siendo obligatoria para quienes tienen injerencia en llevarlos a cabo en la policía de la SSC. La contemplación de la PEG en esta normativa es, como ya lo mencionamos

---

<sup>116</sup> Resalte propio del autor citado.

<sup>117</sup> Resalte propio por la importancia en el contexto de la idea

anteriormente, la contribución obligatoria que tiene la dependencia de modificar las desigualdades de género, existentes en esta corporación.

Pero su obligación es la de transversalizar la perspectiva de género, hecho que no es tangible en ninguna normativa y que, con respecto a la búsqueda de igualdad de oportunidades apenas da esbozos de contemplación cuando en una regla de operación y en un acuerdo se especifica la observancia de criterios normativos rectores de igualdad sustantiva y con apego a la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres

Lo que no se señala en la LSSCCDMX de manera explícita es que, esa PEG tiene que aplicarse de manera transversal en todas y cada una de las actividades administrativas, operativas, organizativas, formativas, correctivas, de carrera policial, de regulación interna, lo que quiere decir, que se encuentre en todos los aspectos en los que las mujeres y hombres policías tengan injerencia tanto dentro como fuera de la institución. Situación que no sucede como ya lo mencionamos y que de igual manera quedo constatado en los discursos de las personas funcionarias entrevistadas al afirmarnos, que, si bien es cierta la obligación de armonizar la normativa institucional con lo que indica la constitución y los tratados internacionales con lo que respecta la obligación de transversalizar la PEG, esta no se ha consolidado o sigue en proceso. Todo lo anterior nos queda sustentado con lo que Velásquez, Villalta & Martínez (2016) afirman:

En cumplimiento de compromisos regionales e internacionales contraídos por el Estado en materia de políticas de igualdad y erradicación de la discriminación, las instituciones del Estado deberán integrar los Principios de Igualdad y No discriminación en todas las políticas, **normativas**<sup>118</sup>, procedimientos y acciones desarrolladas en el ejercicio de sus respectivas competencias, por lo que están obligados por tales compromisos, a aplicar la estrategia metodológica de transversalidad del enfoque de género. (p. 50)

En coincidencia con lo que Romualdo (2016) nos indica:

Igualdad de Género en el *Mainstream*, entendiendo que este enfoque supone un proceso de intervención que debe considerar, y a menudo enfrentar las resistencias de las culturas organizacionales y globales, para crear las condiciones que viabilicen y hagan posible la adopción concreta y la sostenibilidad del empleo de los derechos y

---

<sup>118</sup> Resalte propio por la importancia en el contexto de la idea

criterios de igualdad de género en el *mainstream* de la acción **normativa**, planificadora o administrativa, en el caso o sector de interés que se desee (p. 20)

Con respecto a todo lo anterior y de manera coincidente con nuestros hallazgos Morales (2021) encontró en su trabajo de investigación evidencia en cuanto a la escueta presencia de la perspectiva de género en las normativas propias de la SSC, necesaria para generar igualdad de género y de igualdad de oportunidades, que hacen la diferencia para las mujeres policías con respecto a poder alcanzar promoción a puestos de alto nivel jerárquico y de estructura de mandos. El análisis realizado por Morales (2021) de la normativa de la SSCCDMX, hace innegable la negociación de las realidades en discursos por parte de los actores sociales y políticos en sus respectivas intervenciones en los lineamientos y parece indicar que hay “olvido” de lo que es el derecho a la igualdad y cómo este tendría que reflejarse en las normas.

Por lo que, estos resultados obtenidos en Morales (2021) concuerdan con lo encontrado en nuestra investigación en cuanto a la falta de armonización de las leyes de la SSC con la normativa constitucional e internacional que dictan transversalizar la perspectiva de género; que si bien en la investigación de Morales (2021) no se habla de una transversalización de la PEG de manera literal, pero si se habla de la necesidad de contar con normativas que reconozcan las desigualdades y discriminaciones existentes entre hombres y mujeres policías y por ello, las personas integrantes de la corporación policial accedan a lineamientos que permitan subsanar el rezago histórico de las mujeres en cuanto a la igualdad sustantiva y la igualdad de oportunidades, y así lograr el desarrollo profesional de las mujeres policías en la institución en la cual desempeñan sus labores.

Para dar continuidad a la concordancia con la investigación realizada para esta tesis doctoral, tenemos lo que nos sostiene Alesina (2020) en sus conclusiones, ella alude que, para que los mecanismos de la perspectiva de género puedan cumplirse de manera eficaz con su rol rector de las políticas para la igualdad de género, deben de contar con jerarquía institucional y capacidad de incidir en los procesos donde se toman las decisiones, con los recursos financieros y humanos necesarios, con acumulación de experiencia y aprendizajes. Ella nos habla de manera implícita de

normativas que sean obligatorias en la organización, porque como ya lo hemos visto a lo largo de esta investigación, la normativa debe de tener incidencia transversal en perspectiva de género en todos los procesos de la organización

Alesina (2020) también manifiesta que para transversalizar la perspectiva de género los actores protagonistas de la organización, deben de conocer y trabajar con conceptos de género. También es necesario implementar una estrategia de sensibilización y capacitación continua de todas las personas involucradas en la institución, que permita legitimar la política de igualdad de género en las instituciones y asegurar el contexto para incorporar este enfoque en las políticas y procedimientos presupuestarios. Todo lo anterior es coincidente con lo que en los discursos de las personas entrevistadas obtuvimos, porque, aunque se mencione muy brevemente, pero también un presupuesto con perspectiva de género es importante para poder generar la igualdad sustantiva dentro de la institución.

Nuestro objetivo específico 2 nos indica que, analizamos si con el fin de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que sufren las mujeres policías y alcanzar la igualdad y la equidad de mujeres y hombres policías en todos los ámbitos dentro de la corporación, las líneas de acción o acciones afirmativa de la misma, hacen evidente la transversalización de la perspectiva de género para esa igualdad; en nuestra investigación se obtuvo que, las mujeres policías aún sufren segregación laboral, lo que evidencia la falta de una transversalización de la perspectiva de género.

Lo anterior fue afirmado en la mayoría de los discursos de las personas entrevistadas ya que, nos indicaron que para evitar la segregación organizacional se necesitan políticas y programas que buscan promover la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las mujeres, e igualmente la sensibilización y capacitación de todo personal policial, también se reconoció que este proceso lleva tiempo y que aún no se puede afirmar que se haya acabado con la segregación organizacional en la SSC, pero que se trabaja arduamente para que esto sea una

realidad. Por lo anterior es que podemos afirmar que la segregación organizacional es un hecho todavía presente en la dependencia policial capitalina.

De igual manera lo pudimos evidenciar al analizar la normativa de la SSC, en donde, de manera general, no se habla de que exista una necesidad por evitar la segregación laboral, casi dando por sentado de la prevalencia de la igualdad sustantiva tanto para mujeres como para hombres policías en la organización. Solo teniendo resquicios con pronunciamientos de la necesidad de una igualdad sustantiva y de oportunidades en las normativas que anteriormente enunciamos, y que aparecen esporádicamente en varias normativas y más explícitamente en una regla de operación y en un acuerdo donde se especifica la necesidad de ir estableciendo cuotas para acceder a una jefatura de cuadrante o con respecto a la cantidad de mujeres consideradas para capacitación, reconocimiento, condecoraciones o ascensos y que, debe ser igual al porcentaje de mujeres policías en el estado de fuerza, y este al ser un total del 26% de mujeres en el estado de fuerza, es el 30% para las consideraciones mencionadas.

Como se afirmó arriba, el dicho de Aldaz y Eguía (2016) nos alude que “la segregación laboral se encuadra entre las consecuencias que presenta la desigualdad por género” (p. 134), simultáneamente parafraseando a (Jonung,1984) Aldaz y Eguía (2016) puntualizan que, la segregación por género surge en el mercado de trabajo cuando “existe una división desigual del empleo masculino y femenino entre las distintas ocupaciones y/o actividades respecto a la participación que cada uno de estos dos colectivos tiene en el empleo total” (p. 134). Lo que concuerda con nuestros hallazgos y por tanto importante su mención.

En el mismo tenor en 2015 Zabludovsky nos sustenta su dicho cuando señala que:

Desde la perspectiva de género, el surgimiento y prevalencia de estas inequidades son producto de la propia estructura administrativa que conlleva una serie de relaciones entre el sexo de los empleados(as), el ejercicio de la autoridad y la lógica de la organización. Así, los procesos de exclusión se producen a partir de vínculos sociales y representaciones simbólicas sustentadas en una cultura organizacional que justifica una diferenciación entre las capacidades de hombres y mujeres y promueven una serie

de rutinas, normas, descripción de cargos y estructuras jerárquicas que modelan la conducta y a menudo están sustentadas en relaciones asimétricas de poder (p 72)

En Montes de Oca (2019) sus hallazgos hicieron intangible la igualdad de oportunidades para todas y todos en la institución educativa referente en esa investigación. Para varias personas directivas o académicas entrevistadas en la investigación de Montes de Oca (2019) su mensaje fue políticamente aceptable, es decir, abogaron por la igualdad de género, sin embargo, el análisis reveló discursos y prácticas opuestas a esto. La mayoría de las opiniones versaron, especialmente entre los hombres, que no existe una regla que impida el desarrollo de las mujeres; como no hay una sola línea lógica explícita en contra esto, por lo que, para muchas personas colaboradoras es que, entonces existe la igualdad de oportunidades para todas las personas por igual en esa Universidad, pero la evidencia resalta que son mayoritariamente hombres quienes se encuentran al frente de la toma de decisiones esa institución.

De igual manera Montes de Oca (2019) resaltó las resistencias culturales, estructurales, institucionales y personales prevalecientes para poder establecer la perspectiva de género de manera transversal dentro de una organización porque, los cotos de poder no permiten la integración de más mujeres en ese tan selecto grupo académico y directivo en la Universidad, lo que habla de una segregación organizacional imperante a esos niveles donde se tiene el poder.

Es por ello que Montes de Oca (2019) se encuentra acorde con nuestra investigación debido a que de manera similar se indica por parte de las personas entrevistadas, quienes tienen injerencia en transversalizar la perspectiva de género dentro de la institución, esta no está presente más que solo en el discurso, ya que, se arrojó por parte de nuestros resultados que, aun con acciones afirmativas y buenas prácticas institucionales, no se ha logrado transversalizar la perspectiva de género en la dependencia policial capitalina de manera que no exista la segregación organizacional que impide a las mujeres policías la representación insuficiente de mujeres en puestos de liderazgo y de nivel superior dentro de las organización.

Para continuar con esta discusión, en nuestro objetivo específico 3 se trabajó en explicar si la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. En todas las respuestas por parte de las personas entrevistadas se pudo apreciar que su respuesta fue afirmativa, con respecto a que al aplicar la transversalidad de la perspectiva de género se incide en un cambio organizacional e institucional dentro de la SSC, pero ese cambio sigue en proceso, esto debido a las múltiples resistencias

La Policía como institución, comentan en su mayoría, es un lugar en el que tienen más situaciones machistas que son contrarias a políticas de género. También es una dependencia donde se tienen muchos estereotipos y tabús con respecto al labor de las mujeres en campo. Y por eso, es un lugar en donde se tiene que profundizar y agudizar mucho en la aplicación de la transversalidad de género, como una política pública necesaria para un cambio de cultura policial, organizacional y administrativa en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia. Este discurso nos pone en evidencia que para que exista un cambio significativo en la cultura policial, tanto organizacional e institucional, la transversalización de la PEG es necesaria, pero la resistencia al cambio es responsable del atraso en cuanto a ese cambio.

La transversalidad del género o *gender mainstreaming* conceptualizado por el PNDU (2000) nos indica que “el género en el *mainstream* tiene como propósito integrar el interés en la igualdad de géneros en todas las políticas, programas, procedimientos administrativos y financieros y en el marco cultural de la institución u organización”. Por su parte Marcela Lagarde sostiene que: “la perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (Lagarde, 1996, p. 01)

En las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2022 del Instituto Nacional de las

Mujeres, dice que: la transversalidad de la PEG 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 (FTPG, 2022)

Diana Martínez por su parte (2017) nos sostiene que:

el objeto de cambio prioritario del gender *mainstreaming* es el Estado, sus instituciones y organizaciones. La hipótesis que subyace a la estrategia es que el cambio social necesario para lograr la igualdad de género puede acelerarse en la medida en que todas las áreas de gobierno se sometan al principio de igualdad de género; esto es, adopten la perspectiva de género en el procesamiento de sus decisiones, acciones y quehaceres institucionales. En esa medida, el gender *mainstreaming* pretende asegurar que ningún ambiente o proceso de política pública ignore las desigualdades entre mujeres y hombres y menos que las perpetúe (p. 06)

Todo lo anterior ya mencionado es coincidente con lo que Pérez (2018) encontró en su investigación donde la transversalidad de género es una estrategia destinada a promover la igualdad de género en la elaboración de políticas, programas y proyectos, investigación, diálogo social, legislación, asignación de recursos, entre otros, en todas las áreas y en todos los niveles del gobierno que se investigó, en este caso el Gobierno de Tasca, en Chile. En este gobierno se realizaron esfuerzos en capacitación y actividades para lograr transversalizar el enfoque de género, pero al ser esfuerzos discontinuos los funcionarios no se cuentan con los conocimientos de perspectiva de género instalados correctamente y por ello saben poco acerca de cómo desarrollar estrategias de transversalización de la perspectiva de género.

Razón por la cual Pérez (2018) concluye que la transversalización de la PEG en el gobierno referido ha sido un de transitar lento, con falta de capacidades y competencias específicas en los funcionarios y con una cultura institucional que dificulta la incorporación de temáticas como es la cuestión del género, y se percibe que, para la instalación de la capacidad de intencionar la transversalidad de la perspectiva de género, también debe incidir esta en quienes tienen la conducción política de la Institución y quienes toman decisiones en la misma.



En los hallazgos encontrados en la investigación de García (2019) apuntan de manera similar a los nuestros encontrados en cuanto a la necesidad que existe de transversalizar la PEG en las instituciones públicas y privadas y en las políticas públicas de su país Perú, con énfasis en el sector público. Encontró que la desigualdad reflejada a nivel social trasciende en las instituciones públicas y privadas del país. Enunció las brechas de género existentes en participación laboral, salarial y en acceso a puestos directivos; la cultura organizacional, por otro lado, está permeada con sesgos de género y, el "techo de cristal" limita junto con el sesgo el ascenso de mujeres a puestos directivos.

En el sector privado se replica esto ya que no existen políticas públicas consolidadas para reducir brechas de género en el acceso a cargos directivos. Esto concuerda con los resultados obtenidos de nuestra investigación, con lo que respecta a la cultura organizacional y las trabas que esto implica en la transversalización de la PEG, como lo hemos visto a lo largo de esta investigación, la cultura organizacional con sesgos de género y el "techo de cristal" limitan el ascenso de mujeres a puestos directivos en el sector público y también en el sector privado por esas políticas públicas inexistentes para reducir brechas de género en el acceso a cargos directivos.

El transversalizar la PEG en organizaciones tanto en sector privado como en el sector público han tenido un comienzo reciente priorizando el tema con normativas y leyes, por lo que todavía existe mucho trabajo por hacer. Uno de los principales obstáculos que impiden que las mujeres accedan a puestos ejecutivos es la cultura organizacional de las instituciones, que se basa en estereotipos que valoran más el trabajo de los hombres que el de las mujeres. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos que los hombres en el desempeño de su labor diaria y de igual manera la valoración de este desempeño merece mayor escrutinio, lo que vulnera el desarrollo de su carrera profesional.

Otra de las investigaciones que tienen similitudes con esta tesis doctoral es la que nos presentó Inostroza (2021) en ella describió que el enfoque de género no se ha incorporado de manera transversal ni como práctica habitual en la institución. También

comentó que identificó que existen acciones acotadas principalmente al aumentar la participación de las mujeres en el ámbito laboral en un sector energético, que se mayoritariamente manejado por manos masculinas y, de igual manera en instancias de participación ciudadana donde las opiniones se toman en cuenta. Y al realizar la revisión en las etapas del ciclo de política pública dentro de esa Secretaría, se hizo evidente que no se incorpora la PEG en general.

Existe poca claridad conceptual sobre perspectiva de género y una escueta formación de capacidades del funcionariado claramente percibida; la baja presencia de mujeres en cargos directivos involucra la resistencia al cambio implícitas tanto a nivel individual como institucional, reflejadas en la falta de acciones concretas para incorporar el enfoque de género de manera transversal en el trabajo habitual y, en la falta de un compromiso explícito de la institución para la asignación de presupuesto o la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de planificación, presupuestación, políticas y estrategias.

Y es así como llegamos a nuestro Objetivo General, el cual trabajamos para demostrar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México como una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional e institucional en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia.

A lo largo de las entrevistas realizadas a las personas funcionarias sobresalió en el discurso de todas ellas la necesidad de contar con una política pública adecuada para transversalizar la PEG dentro de la SSC y con ello garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, de igual manera para mejorar la eficacia y eficiencia de la organización policial y para la atención integral de justicia para mujeres en la prevención y erradicación de la violencia de género. Pero, como se avista, la política pública de transversalizar la PEG en la institución todavía no se consolida y no nos permite percibir el cambio de cultura organizacional necesario para conseguir una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres policías.

Habría que decir también que comentan sobre la transversalización de la perspectiva de género en que puede ayudar a construir una sociedad más igualitaria al considerar las necesidades y experiencias de todas las personas, independientemente de su género. Al incorporar la perspectiva de género en la función policial, se pueden identificar y abordar las desigualdades de género todavía existentes y trabajar para garantizar que se consolide la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, evitar discriminaciones y asignaciones de la función laboral con sesgos de género, así como romper el techo de cristal que no permite la incorporación de una mayor cantidad de mujeres en puestos de mando y de toma de decisiones.

Estos resultados guardan relación con lo que Merino (2013), sostiene con lo que es una política pública que es definida:

como una intervención deliberada del Estado para corregir o modificar una situación social o económica que ha sido reconocida como problema público. También suele llamarse con ese nombre a las decisiones transversales que regulan la actuación interna de los gobiernos y que están destinadas a perfeccionar la gestión pública: regulaciones que atañen a la forma en que los poderes públicos realizan las atribuciones que les han sido conferidas y que, en consecuencia, pueden llegar a determinar la eficacia, la eficiencia o la legitimidad de sus resultados. (p. 10)

Aunado a ello nos comenta Grisel Salazar (2014) parafraseando a Merino (2013)

Las políticas, como decisiones que ocurren en el espacio público, reclaman responsabilidad y publicidad, pero también inclusión y respeto al derecho de los más débiles que integran una sociedad. Desde esta perspectiva, las políticas públicas lo son todo menos recetas frías para el éxito, o instrumentos asépticos para resolver quirúrgicamente un problema bajo criterios técnicos. Las políticas son argumentos, son referencia a valores públicos, son construcciones humanas; y como tales, deben considerarse también por sus efectos (p. 485-486).

Ligado a lo anterior y cerrando la relación sin ser esta la última ni la menos importante, lo que Flérida Guzmán (2007) ratifica:

el enfoque transversal de género plantea que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de sus efectos diferentes en hombres y mujeres, así como de su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género. Este planteamiento constituye un punto nodal en los presupuestos públicos que toman en cuenta el género, pues no basta saber cuánto se está gastando en hombres y en mujeres, hay que conocer la trascendencia de tales gastos en las relaciones entre hombres y mujeres y en la desigualdad de género. (p. 141)

Y no sólo eso, sino también Diana Martínez (2017) concuerda con nuestros hallazgos cuando nos enfatiza que; “en el contexto de políticas de igualdad, significa incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos y niveles donde se procesan las políticas públicas”.

Lo que García (2019) encontró en su investigación es acorde con nuestros hallazgos porque, indica que resulta imperante que como personas y como sociedad pongamos en valor la importancia de implementar la Perspectiva de género en las organizaciones y Políticas Públicas, para cerrar las brechas existentes tanto en el servicio civil, como en la sociedad en general. También con lo que sostiene cuando indica que, en Perú, no cuentan con políticas públicas asentadas que permitan acortar la brecha de equidad de género respecto a cargos Directivos en el Sector Público; recién desde hace un par de años, se priorizó como política de estado la implementación de normativas, directivas, leyes, políticas y reglamentos con perspectiva de género.

Alesina (2020) pudo encontrar en su estudio que la política de transversalidad no solo requiere de un fuerte liderazgo político, sino también de un equipo con fortaleza técnica, con acumulado y líneas de trabajo sostenidas, de lo contrario se reduce la posibilidad de alcanzar una transformación profunda. Por otro lado, se necesita implementar una estrategia de sensibilización y capacitación continua para los diversos actores involucrados, que permita legitimar la política de igualdad de género en las instituciones y asegurar el marco de sentido para la incorporación de este enfoque en las políticas y procedimientos presupuestales. Lo que coincide con nuestros hallazgos debido que la transformación de la institución lleva tiempo y, sobre todo, se necesita capacitación permanente que mantenga continuado el esfuerzo que se necesita para transversalizar la PEG y que esto genere la igualdad sustantiva que se necesita en la institución.

Debemos agregar también que nuestros hallazgos coinciden con lo concluido por Pérez (2018) que nos señala que en el Gobierno de Tasca la transversalización de la perspectiva de género se ha formulado estratégicamente como una iniciativa que

pretende mejorar la calidad de la gestión y la política pública, sin embargo, parte de una comprensión limitada marcha por la mayoría de las personas que laboran en el gobierno señalado. Se debe agregar también que, a pesar de los esfuerzos realizados para su instalación, no ha logrado desplegarse como es requerido; es desconocida o malentendida por los funcionarios, se asocia a conceptos como “igualdad entre los géneros”, o restringido en ámbitos en donde se manifiestan discriminaciones respecto de los hombres hacia las mujeres.

Simultáneamente Inostroza (2021) nos apoya con lo que encontró en su investigación, ya que concuerda con nuestro trabajo de tesis doctoral en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en la institución (Ministerio de Energía) que ha resultado un proceso que se encuentra en una etapa aún temprana de su desarrollo. En cuanto a las acciones de política pública en la institución, se identificaron iniciativas. acciones específicas, de formulación, implementación y evaluación de políticas públicas con la casi ausencia del enfoque de género en todos esos procesos.

Respecto al balance de género Inostroza (2021), evidenció que existen brechas importantes en la participación de hombres y mujeres en los estamentos directivo y técnico y, sin embargo, en general no se observaron diferencias significativas en los ingresos salariales de hombres y mujeres, a excepción de algunos grados o niveles de remuneración. Una debilidad clave que deriva de este análisis es la baja presencia de mujeres en cargos directivos. Todo lo anterior es consistente con lo que encontramos en nuestra investigación debido a que, a pesar de contar con algunas normativas, acciones afirmativas y buenas practicas dentro de la SSC para transversalizar la PEG y así tratar de consolidar la igualdad sustantiva para mujeres policías en la institución, ya que lamentablemente ellas apenas representan ser tres de cada diez policías dentro de la organización.

## XII. CONCLUSIONES

Haciendo una retrospectiva de este trabajo de investigación, nos centramos en poder refutar o afirmar nuestra hipótesis, misma que fue: Actualmente se promueve la transversalización con PEG en iniciativas, programas y acciones específicas en beneficio de la igualdad entre mujeres y hombres policías en la SSC; sin embargo, persisten prácticas de segregación en la cultura institucional, organizacional y policial que limitan el desarrollo integral de las mujeres policías y el acceso a la igualdad sustantiva.

Esta tesis doctoral determinó que en la actualidad la SSC realiza iniciativas, acciones específicas y buenas prácticas que promueven la transversalización de la PEG entre mujeres y hombres policías. Esto quedó constatado con los discursos obtenidos de nuestras personas entrevistadas, en particular con la Subsecretaria de Desarrollo Institucional de la SSCCDMX, quien es la responsable actualmente de generar políticas y programas para transversalizar la perspectiva de género en la Policía Preventiva de la CDMX, quien representa dentro de la dependencia una persona en la estructura de mando con poder de decisión, misma que opera por convicción y que, como destaca Farfán (2007) que el papel de los actores en las instituciones al momento de la toma de decisiones es preponderante ya que deben decidir y “seleccionar sus preferencias dentro de un repertorio de opciones culturalmente determinado”, y esta selección la hacen “los individuos, para maximizar sus beneficios, [ya que] pueden decidir la conveniencia de actuar dentro de las instituciones”. (p. 90)

Esta cuestión indicada por el autor se refleja de manera perfecta en el actual de la funcionaria antes mencionada porque desde que funge como Subsecretaria, de manera personal, desde su posición ha incidido en esos mecanismos necesarios para que el enfoque transversal de políticas públicas con perspectiva de género permee en la institución para aumentar su eficacia y eficiencia; mejorar sus objetivos; promover la participación cada vez mayor de las mujeres policías; fortalecer la administración de sus recursos y modernizar la dependencia para la reducción de las brechas de género,

y buscar la consolidación de una igualdad sustantiva y de oportunidades para las mujeres dentro de esa organización.

Pero, a pesar de lo anterior expuesto, persisten prácticas de segregación en la cultura organizacional, institucional y policial de la dependencia, lo que limita el desarrollo integral de las mujeres policías y el acceso a esa igualdad sustantiva. Sobre este respecto podemos hablar ya que se hace indiscutible con los Informes de Avance Programático-Presupuestal en materia de Igualdad de Género que presenta la SSC, donde se muestran los números que reporta de personal de estructura existente, desagregado por sexo, y, en los cuales nos reflejan la baja en el porcentaje de mujeres policías en puestos de alto mando ya que, se tuvo un 27.5% de mujeres policías como altos mandos en 2019, hablamos de Direcciones de Área hasta Secretario de Seguridad; pasando por un 25.8% en el 2020 y llegando a un 21.7% para el 2022. Haciendo notorio que tanto la igualdad sustantiva como el desarrollo profesional de las mujeres policías no se percibe.

Los discursos de las personas funcionarias entrevistadas también nos reflejan que la segregación organizacional está presente en la institución debido a que patrones deformados de esquemas culturales y sociales, patriarcales y machistas, ponen en vulneración a las mujeres policías y atentan en muchas ocasiones contra se esfera jurídica y de derechos. Por eso Suarez de Garay (2017) nos agrega.

Hablar de lo que ocurre en términos de desigualdad e inequidad en las instituciones policiales implica justamente procurar una comprensión mucho más profunda respecto a la manera en que el género se construye y se escenifica en la especificidad del mundo policial. Esto es, hay que acercarse, analizar y comprender más finamente las prácticas sociales de las y los actores de la vida policial que se insertan en dinámicas institucionales configuradas en torno a redes de poder policial, que al mismo tiempo que buscan generar un efecto coercitivo, estructuran y producen sujetos coherentes y consientes con los principios, normas, valores y lógicas institucionales e informales que conforman el orden de lo policial y, que en consecuencia, configuran así mismo identidades colectivas.

Parte de lo que constituye el mundo policial en México es justamente la vigencia del principio de la división del orden imperante y las relaciones de dominación y explotación de lo masculino y lo femenino. (p. 285)

Lo anterior nos permite afirmar la hipótesis planteada en esta investigación ya que, a pesar de los esfuerzos que se han realizado para transversalizar la perspectiva de

género en la SSC, esfuerzos que lamentablemente son poco y recientemente implantados, no han incidido de manera tal que se hable de haber superado la segregación organizacional, institucional y policial y que limitan el desarrollo integral de las mujeres policías y el acceso a la igualdad sustantiva.

b) En esta tesis doctoral se demostró que la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México es una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional e institucional en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia. Recordemos lo que Silvia Walby (2004) nos indicaba con respecto a la transversalidad de la PEG, aludiéndola como una herramienta crucial para lograr la igualdad de género porque muestra cómo las relaciones de género son de suma importancia en prácticas institucionales donde antes se consideraban incidentales o irrelevantes.

La perspectiva de género debe tenerse en cuenta en todas las decisiones políticas importantes para promover la igualdad de género y aumentar la eficacia de estas políticas. Cuando se transversaliza el género declaró Walby (2004), es más fácil implementar estrategias para la igualdad de género y mejorar las principales ideologías políticas porque permite una comprensión más precisa de un mundo en el que el género está presente y pocas veces esto parece irrelevante, siendo la base de la división sexual del trabajo y de las brechas de género.

A través de un análisis de nuestras bases conceptuales, nuestro estado del arte y de los discursos de las personas funcionarias entrevistadas, se pudo constatar que el propósito de integrar una perspectiva de género transversal en las políticas públicas es el de visibilizar las desigualdades e inequidades de género y corregirlas a través de un compromiso claro de la institución para revertir las violencias, el hostigamiento y el acoso que existen en la organización; así mismo, transformar las relaciones de género en pro de una igualdad sustantiva y de oportunidades para las mujeres policías.

Lo más importante de demostrar que la transversalidad de la perspectiva de género es una política pública necesaria en las instituciones, es que a pesar de la



responsabilidad que como dependencias de gobierno se tiene en cuanto al cumplimiento del compromiso de incidir con PEG en todos los niveles de una organización, y, a sabiendas que las políticas públicas son una respuesta a los problemas que pueda presentar la institución, todavía se cuentan con procesos de formulación e implementación de dichas políticas, con bastante ausencias y lagunas en cuanto a la inserción del enfoque transversal de género se refiere.

Lo que nos ayudó también a demostrar que la transversalidad de la PEG es importante como política pública en la SSC, fue el discurso de nuestras personas funcionarias entrevistadas, ya que todas ellas indicaron que se necesita capacitación permanente en la Policía Capitalina por la aportación social que conlleva, ya que las y los elementos policiales son el primer contacto en muchas solicitudes de apoyo de la ciudadanía y contar con funcionarias y funcionarios de la ley formados y concientizados en perspectiva de género contribuye a la prevención y erradicación de la violencia de género y de igual manera a generar entornos laborales más igualitarios. Por ello recalamos que la capacitación permanente es necesaria para poder incidir en la formación y el compromiso de todas y cada una de las personas funcionarias pertenecientes a la institución, y más centradamente en quienes se encuentran en las altas esferas de responsabilidad de la misma.

Por ello concluimos que “los gobiernos y otros agentes deben fomentar la formulación de políticas activas y visibles para la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, de modo que, antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo” (ONU, 1996, p. 96)

c) En este trabajo de investigación, también se definió que las líneas de acción vigentes en las normas de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, no transversalizan la perspectiva de género como política pública dentro de la dependencia. La Ley que regula cómo deben operar todas las agencias policiales a nivel nacional y en la que deben alinear todas las leyes de seguridad específicas de las entidades federativas es la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad

Pública, y en esta ley indica que todo lo realizado en procedimientos de todo tipo realizados por las policías tanto operativa, administrativa y organizativamente debe de estar contemplada, en lo conducente, la perspectiva de género.

García Price (2008) nos habla de los alcances de la aplicación de la PEG en los que, las normas o leyes de una institución están incluidas

Su aplicación abarca todos los órdenes y niveles de la gestión institucional u organizacional: **leyes** y todo otro mandato de políticas, programas y proyectos en todas las áreas y niveles, sociales, políticos, culturales y económicos. Debe ser asumido en todos los aspectos o fases operativas de la gestión o proceso de las políticas: diseño, implementación, monitoreo y evaluación. (p. 57).

El análisis exhaustivo realizado con perspectiva de género a las principales Leyes, Reglamentos, Manuales, Acuerdos y Reglas de Operación nos permitió hacer evidente que no se transversaliza la PEG. Considerar la perspectiva de género sola, sin transversalización solo limita el alcance de la esa herramienta estratégica. La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de mayo de 2007 define a Transversalidad en su artículo 5 como una:

herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad. (LISMH, 2007)

Por tanto, como eje integrador y como homogeneizador, la transversalidad no puede dejarse de lado en la contemplación de lineamientos como los de la SSC. Y tampoco ser eliminada de tajo como lo vimos en la reforma del manual Administrativo de la SSC de 2018 a 2019, donde después de conocer en el Manual Administrativo de la SSC de 2018 que había una Subdirección de Transversalidad que entre otras funciones elaboraba y proponía proyectos de armonización normativa y administrativa, mecanismos de coordinación y presupuestos con perspectiva de género que permitieran impulsar de manera transversal la igualdad de género. Y una Unidad de Igualdad Sustantiva efectuaba entre otras funciones con:

1. Cumplir y dar seguimiento al Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia Mujeres de la Ciudad de México; 2. Orientar y asesorar en el proceso de incorporación transversal de la perspectiva de género en los entes públicos de la Ciudad de México; 3. Elaborar e Implementar la estrategia con perspectiva de género para la mejora del clima y cultura organizacional en pro de la igualdad y la no violencia al interior de los entes públicos de la Ciudad de México; (UIS, 2018)

Después de tener ese buen trabajo inicial para transversalizar la PEG en la SSC, en 2019 con la reforma que sufrió el Manual Administrativo de la dependencia solo quedó el conocer que ya no se contaba con una UIS, esa Dirección vino a ser sustituida por la Dirección de Atención Estratégica del Gabinete de Seguridad, que en ninguna de sus funciones contemplaba transversalización de la igualdad sustantiva (lo sustantivo aparece más en informes o funciones que no tienen que ver con igualdad de género) ni perspectiva de género. Y ahora se cuenta con una UEG que en ninguna de sus funciones orienta, implementa, elabora o asesora en dar cumplimiento al Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia Mujeres de la Ciudad de México. En cambio, como se lee textualmente entre otras funciones, (sin nombrar cuales y ya vimos que lo que no se nombra no existe) solo apoya a mujeres policías en caso de denuncia de acoso, hostigamiento sexual y laboral, y se lee:

INCISO PRIMERO. Se crea la Unidad Especializada de Genero de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, la cual se encontrará subordinada a la Dirección General de Asuntos Internos. INCISO SEGUNDO. Con el objeto de proteger y garantizar los derechos de las mujeres policías víctimas de violencia de género, la Unidad Especializada realizará, entre otras, las acciones siguientes: 1. Atender las quejas y situaciones en las que las mujeres policías denuncien acoso, hostigamiento sexual y laboral e implementar las medidas necesarias para garantizar la diligencia en la investigación del asunto denunciado, y la debida integración del procedimiento de sanción que corresponda. 2. Actuar con profesionalismo, imparcialidad y equidad de género para garantizar el respeto a la dignidad y derechos humanos de las mujeres policías víctimas de violencia. 3. Considerar en la atención que proporcionen, las condiciones de vulnerabilidad en las que se encuentran las mujeres policías víctimas de violencia, acoso y hostigamiento. 4. Integrar las Carpetas de Investigación Administrativa. 5. Instrumentar de manera pronta y eficaz, la atención integral a las mujeres policías víctimas de violencia, con la finalidad de disminuir los efectos de la violencia sufrida, así como evitar acciones que generen a su vez, violencia institucional. 6. Garantizar la confidencialidad de sus actuaciones y la protección de los datos personales, de conformidad con la normatividad aplicable.

Y de Transversalizar, solo se tuvo conocimiento de la existencia de una Subdirección de Transversalidad cuya Función Principal 1 dicta que se debe:

“Atender los temas relacionados con la transversalidad en materia de seguridad pública demandados por la ciudadanía”, o a tener como Funciones Básicas el “elaborar y proponer proyectos de atención a la demanda ciudadana en materia de transversalidad del actuar policial”,

Aplicar de manera transversal la perspectiva de género o la igualdad sustantiva ya no eran prioridad. La perspectiva de género solo paso a ser mencionada en una ocasión como precepto en un total de 1469 páginas que conforman este MASSC de 2019. La ordenanza de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México en su Título II de las Autoridades e Instituciones. Capítulo Primero de la Competencia y la Coordinación Interinstitucional, Artículo 7, Inciso I indica a la letra: “Lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública de la Ciudad de México”.

Y si bien, se han logrado avances con respecto a esa indicación al incidir con el Acuerdo 52/2022 complementando el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México para:

garantizar la igualdad de oportunidades de desarrollo, permanencia y promoción con base en el mérito y en la experiencia, así como fomentar la profesionalización del personal sustantivo mediante la formación, capacitación y actualización permanente para la mejora de resultados en el ejercicio de sus funciones. (ASSP52, 2022)

En el Inciso Décimo Séptimo encontramos que:

Para impulsar la igualdad sustantiva en la Policía de Proximidad, todos los concursos de promoción deberán incluir un porcentaje mínimo de promociones destinadas para mujeres policías, el cual deberá ser al menos, igual al porcentaje que representen en el total del estado de fuerza. (ASSP52, 2022)

De manera homologa, como ya habíamos mencionado, podemos observar que la orientación de la LSSCDMX sobre PEG tiene impacto en el comportamiento, trayectoria, profesional y capacitación de los integrantes de esta organización, siendo de dar cumplimiento obligatorio para quienes tienen la responsabilidad de realizarla en la SSC. La PEG es considerada en esta norma como el aporte obligatorio que depende de modificar las disparidades de género que hoy existen al interior de esta corporación. Pero es fundamental alinear transversalmente la PEG en todos y cada uno de los aspectos antes mencionados, e incluirlo en el catálogo de conceptos que dejará en claro que la PEG trabaja para garantizar que las mujeres y los hombres en las fuerzas

del orden tengan la oportunidad de una igualdad sustantiva, y que las mujeres en las fuerzas del orden se beneficien principalmente para reducir de las brechas de género y se den las mejoras en la dinámica del poder institucional.

Por ello es que aseveramos que no se cuenta todavía con normativa armonizada con el requerimiento de transversalizar la perspectiva de género que, es una obligación y compromiso de las autoridades o funcionarios de la institución de transformar las desigualdades existentes de las mujeres policías y modificar las relaciones de poder existentes en la organización donde los hombres tienen mayoría.

d) Este trabajo de tesis doctoral analizó si con el fin de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que sufren las mujeres policías y alcanzar la igualdad y la equidad de mujeres y hombres policías en todos los ámbitos dentro de la corporación, las líneas de acción, acciones afirmativa o buenas prácticas de la misma, hacen evidente la transversalización de la perspectiva de género para esa igualdad.

En ese análisis que hicimos con respecto a la aplicación de acciones afirmativas y buenas prácticas, encontramos que la SSC realizó coordinadamente con la SeMujeres<sup>119</sup>, las capacitaciones presenciales y en la modalidad en línea son las que tienen mayor respaldo por ser una cuestión medular para la sensibilización de todas las personas servidoras públicas, necesarias para sensibilizar y concientizar sobre la necesidad de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres policías, en el acceso a mayores grados jerárquicos y mejoras en las condiciones de trabajo principalmente en puestos de altos mandos y de toma de decisiones para las mujeres policías.

En el 2020 la SSC trabaja en una campaña de Reivindicación de la Mujer Policía en la CDMX y en la capacitación del personal policial para erradicar actos de discriminación y violencia al interior de la institución. También se trabajó en ese año en un esquema diferente, ya que se presentó la pandemia de Covid 19 a nivel mundial

---

<sup>119</sup>Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México Título II De Las Autoridades e Instituciones Capítulo Primero de la Competencia y la Coordinación Interinstitucional, en el artículo. 7 indica que: La Persona Titular de la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México Podrá Suscribir Convenios, A Través De La Secretaría De Las Mujeres, A Fin De: I. Lograr La Transversalidad De La Perspectiva De Género En La Función Pública De La Ciudad De México;

y género una dinámica diferente por el aislamiento total necesario para evitar mayores contagios, mismo que lamentablemente propicio mayores casos de violencia de género y familiar para las mujeres en sus hogares<sup>120</sup>. Y es en ese contexto donde trabajaron las y los policías capitalinos y era necesaria esa capacitación para tratar de disminuir la violencia generada en mayor número para mujeres en ese contexto.

Es a partir de la llegada de la Mtra. Figueroa en marzo del 2021 a la Subsecretaría de Desarrollo Institucional es que se comienza a ver mayor trabajo en la dependencia policial para la inclusión de programas con perspectiva de género y en derechos humanos. También fue instrucción por ley, como ya vimos supra, que de las 10 plazas que se concursaron para jefe o jefa de sector en el año 2021, mínimo dos lugares fueron para mujeres policías, lo mismo ocurrió en todo el régimen de reconocimientos y condecoraciones ya que entre todos los finalistas siempre se tiene que incluir al menos una mujer policía. También uno de los objetivos es el que la carrera policial, la profesionalización, la certificación y el régimen disciplinario se ven desde una perspectiva integral, y desde un enfoque que considera la institucionalización de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres policías para que ésta deje de ser un concepto abstracto, una retórica discursiva o una acción aislada y se convierta en un modelo institucional a seguir.

Se diseñó un Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género”, que dio inicio marzo de 2021 en la UNIPOL. El objetivo de largo aliento del Diplomado fue principalmente capacitar de manera sostenida y progresiva al personal policial para que haya una comprensión integral del fenómeno de la violencia contra las mujeres e implementar en el actuar policial la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, de manera transversal. Por otro lado, en la UNIPOL se realizó un esfuerzo para disminuir las brechas de desigualdad a partir del impulso de la participación de las mujeres en la conformación del cuerpo docente.

---

<sup>120</sup> Para más detalles consultar; entre muchas más obras; a Cortés Macías Omar (2021) “Violencia intrafamiliar en el contexto del covid-19”. En Contexto. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados. <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/289a9fa3-0106-4129-b725-170d7d5f9ae9.pdf>

En 2019 el cuerpo docente estaba conformado solo con el 6% de mujeres, en el año 2022 llegaron a 23%, esto con miras a la consolidación de una cultura policial paritaria.

La UEG de la SSC se encarga de recibir, investigar, resolver y sancionar violencias de género en contra de mujeres policías y en el año de 2022 informó que se recibieron 839 quejas de mujeres, principalmente policías, pero también de apoyo y orientación para aquellas que han sido violentadas por servidores públicos. Hasta ese momento se implementaron 314 medidas disciplinarias y se destituyeron a 100 policías.

En la SSC se cuenta con el “Plan de Desarrollo Policial con Perspectiva de Género” que se presentó a la OEA en el 2022 y que la llevo a ganar la categoría de “Innovación en la Promoción del Enfoque de Igualdad de Género, Diversidad y Derechos Humanos”, en un certamen que tiene la finalidad de reconocer, incentivar, sistematizar y promocionar las innovaciones que en gestión pública se realizan en la región de América. Las líneas de acción implementadas y que ya se han mencionado son: 1. Igualdad sustantiva en el desarrollo de carrera policial; 2. Cambios normativo-administrativos y de cultura organizacional; 3. Formación Integral con Perspectiva de Género, y 4. Erradicación de la violencia hacia las mujeres al interior de la institución.

De igual manera la SSC por conducto de la UNIPOL dieron a conocer en la primera mitad del año 2023 las Pautas para la Transversalización de la Perspectiva de Género en la Formación Policial (PTPGFP), en ese documento se busca que la Planificación de la Enseñanza tenga la perspectiva de género contemplada en todo momento. El Objetivo principal del documento es contribuir a la revisión de los programas de profesionalización de la UNIPOL, a través del manejo de una herramienta de verificación con enfoque de género, que permita incorporar de manera metódica y transversal la perspectiva de género y así mejorar el profesionalismo de las y los policías de la CDMX.

Con todo lo anterior expuesto que hacen evidentes todos los trabajos y esfuerzos que la SSC, a través de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional y la UNIPOL han realizado con programas, acciones afirmativas y buenas prácticas que no han hecho

evidente la transversalización de la perspectiva de género para la consolidación de una igualdad sustantiva y de oportunidades.

e) A lo largo de este trabajo de investigación en la búsqueda documental, en los análisis a las normativas y en los discursos de las entrevistas y, a lo largo de estas conclusiones hemos podido evidenciar que:

1. La presencia de mujeres en las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley son una amenaza para los hombres y más lo son las mujeres que ejercen autoridad sobre los hombres ya que vulneran no sólo en su hombría sino también en su identidad como oficiales (Martín, 1994), que prevalece la cultura prácticas hegemónicas machistas; que mujeres y hombres por igual están atravesados y formados por lógicas y mandatos culturales androcéntricos y patriarcales que impiden la igualdad sustantiva y de oportunidades y que el orden establecido (por los hombres) como la división sexual del trabajo impide que las mujeres policías ocupen cada vez más puestos de poder o de autoridad para tomar decisiones

2. Que la armonización de las normativas de la SSC no ha llegado a concretarse, es un proceso que solo da recientes presencias en la contemplación de la perspectiva de género en sus lineamientos. Que la transversalización de la perspectiva de género no se limita a estar presente en una o dos normativas, que tiene que estar presente desde el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género implementadas por la dependencia policial capitalina y, en todos los instrumentos, procedimientos de reclutamiento, selección, ingreso, formación, certificación, permanencia, evaluación, capacitación, de incentivos, de sanción, de promoción y reconocimiento; así como la separación o baja del servicio, organizativos y administrativos, en mecanismos y normativas de dicha institución.

Que los lineamientos las normas de la SSC solo remiten menciones esporádicas de perspectiva de género, igualdad de oportunidades, equidad de género, igualdad de género, paridad de género, igualdad sustantiva, condiciones equitativas. Dichos términos tienen la misma significación por las personas funcionarias de la ley que son quienes las leen en cada una de las normativas, y el hecho de que cada normativa no



contemple su terminología en la norma que emplea el termino, contribuye a la problematización de cada concepto en la ley y en el desempeño de la persona y a la confusión de su aplicación en el lineamiento.

3. Que la transversalidad de la perspectiva de género no significa el aumento de la participación de las mujeres en las actividades laborales, políticas y sociales. El objetivo es transformar estructuras institucionales desiguales, en otras más igualitarias. Que incorporar efectivamente una perspectiva de género transversal requiere ir más allá de la idea de "obligatoriedad", que exige el establecimiento de una política y estrategia de género, y avanzar significativamente en la comprensión del propósito de la política en términos de igualdad, una perspectiva de derechos humanos y la calidad de los servicios y bienes en el contexto de la modernización de las instituciones. (Ochoa & Solar, 2009)

4. Que la voluntad de unos cuantos actores puede significar en el cambio necesario para transversalizar la perspectiva de género, pero, para que estas aportaciones no parezcan solo ocurrencia, "alcanzar la igualdad de género es uno de estos objetivos [objetivos de la transversalización de la PEG] y para su consecución, el principio de igualdad se ha traducido en mandato del actuar público y ha derivado en responsabilidades para las organizaciones del Estado (Martínez, 2017, 06) Por ello importante que los lineamientos cuenten con la correcta aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género y con ello se logre no solo el desarrollo profesional de las mujeres policías; sino que la propia institución se fortalezca y su desarrollo sea evidente y permee para cada una de las personas integrantes de su organización.

5. Que la fuerza policial de la ciudad capital es una institución disciplinada, armada y organizada que protege los derechos humanos de todos los que viven y viajan por la ciudad. Lo anterior se fundamenta en el marco legal que ya vimos en capítulos anteriores respecto a las normas que obedientemente debe seguir la SSC, pero sin olvidar los Tratados, Convenios, Acuerdos, Leyes y Reglamentos que tienen injerencia con la ley. y están a favor del avance y empoderamiento de la mujer.

6. Que la capacidad de reconocer comportamientos que refuerzan los estereotipos, los prejuicios de género y otras formas de discriminación permite a la organización incidir para que se eviten ese tipo de prácticas, indicar a las personas funcionarias evitar involucrarse en esos comportamientos y abstenerse de imitarlos. De manera similar, las personas funcionarias entrevistadas indican que la segregación organizacional se sigue presentando y contiene simbólicos de la cultura policial que a su vez es el reflejo de la sociedad en la que se desarrollan, mismos que generan un impacto significativo en el avance de las mujeres policías a rangos más altos o ser nombradas para puestos de toma de decisiones.

7. Que la igualdad de género permite que mujeres y hombres policías se beneficien de las mismas oportunidades, condiciones y prácticas de trato sin sacrificar las características únicas de cada individuo que permiten y aseguran el acceso de cada uno a sus derechos como personas y como personas importantes que integran las filas en la SSC como policías en esta Ciudad Capital. Que en este trabajo de investigación con los puntos anteriores dejamos explicado a grandes rasgos como la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género si incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Que hace falta mucho trabajo, y que como menciona Diana Martínez (2017):

El *gender mainstreaming* se caracteriza por ser un mandato transversal que deliberadamente persigue objetivos de transformación de las lógicas de actuación de las organizaciones públicas; generalmente ha sido producto de un mandato normativo, constituido deliberadamente en el terreno político para afectar el funcionamiento de las organizaciones administrativas, a fin de que actúen de manera anticipada sobre las múltiples causas de la desigualdad de género. Cuando hablamos de mandato transversal externo nos referimos fundamentalmente a normas que provienen de un ámbito distinto al de la organización y que afectan en algún grado su funcionamiento. Precisamente por la naturaleza generizada de las organizaciones del Estado, y el legado de instituciones poco sensibles al género que preservan el estatus quo en lugar de cuestionarlo (Mergaert y Lombardo, 2014), el uso de la perspectiva de género no es una práctica normalizada dentro de las propias organizaciones; por ello, el rasgo central del mandato transversal es la responsabilidad precisa que imprime, pues como toda institución actúa para condicionar el desempeño gubernamental y sus resultados (Helmke y Levitsky, 2006) (p.07 )

### XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acker Joan (2016) *The Shift from Patriarchy to Gender. The Society Pages. Feminist Relections. Messerschmidt on July 6, 2016. Originally posted at Inequality by (Interior) Design.* <https://thesocietypages.org/feminist/2016/07/06/joan-acker-and-the-shift-from-patriarchy-to-gender/>
- Acuerdo 79/2019 por el que se crea la Unidad Especializada de Género de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 10 de diciembre de 2019. <https://transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5e3/9f6/ff1/5e39f6ff1379b041818748.pdf>
- Acuerdo 52/2022 por el que se expiden los lineamientos que regulan los procedimientos para la promoción de las y los integrantes de la Policía de Proximidad de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Subsecretaria%20de%20Desarrollo%20Institucional/Carrera%20Policial/Documentos/Normatividad/Acuero%2052%202022%20Lineamientos%20Promocion.pdf>
- Acuerdo 18/2023 por el que se expiden los Lineamientos para el Otorgamiento de Condecoraciones, Reconocimientos, Estímulos y Recompensas al Personal Policial de la Policía de Proximidad de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Publicado el 06 de marzo del 2023. <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Subsecretaria%20de%20Desarrollo%20Institucional/Carrera%20Policial/Documentos/Condecoraciones/LINEAMIENTOS-CONDECORACIONES.pdf>
- Aguilar Contreras, Rodrigo (2021) ¿Corrupción como un asunto cultural? Proximidad. La cultura policial más cerca de ti. Revista mensual de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Febrero 2021. [https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/UNIPOL/Documentos%20UNIPOL/Revista/Revista\\_Febrero\\_2021.pdf](https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/UNIPOL/Documentos%20UNIPOL/Revista/Revista_Febrero_2021.pdf)
- Aguilar, Luis (2007), Marco para el análisis de las políticas públicas, Conferencia pronunciada en el I Encuentro Presencial de la Maestría en Políticas Públicas Comparadas, enero 2007, FLACSO-México.
- Alaniz, A., Moreno, J., Puertas, M., Llanos, C., Dapas, Y., & Morales, A. (2022). Reflexiones sobre el acceso de la mujer a la institución policial: Caminos recorridos y desafíos pendientes. *Gobierno y Administración Pública*, (3), 84-110. <https://doi.org/10.29393/GP3-5RSAA60005>
- Aldaz Odriozola, L., & Eguía Peña, B. (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 133-153. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30143731007.pdf>

- Almaraz, Karla. (2022) Acrobacia motorizada: una tradición de casi 100 años en CDMX. cdmxsecreta.com. <https://cdmxsecreta.com/acrobacia-motorizada-en-cdmx/>
- Amorós C. Ana de Miguel (Eds.) (2014) Teoría Feminista: De la Ilustración a la Globalización. De los debates sobre el género al multiculturalismo. Fundamentos Científicos 3. Minerva Ediciones. [https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXII/Celia%20Amoros,%20Ana%20de%20Miguel%20-%20Teor%C3%ADa%20Feminista.%20De%20la%20Ilustraci%C3%B3n%20a%20la%20Globalizaci%C3%B3n%20\(2005,%20Minerva%20Ediciones\).pdf](https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXII/Celia%20Amoros,%20Ana%20de%20Miguel%20-%20Teor%C3%ADa%20Feminista.%20De%20la%20Ilustraci%C3%B3n%20a%20la%20Globalizaci%C3%B3n%20(2005,%20Minerva%20Ediciones).pdf)
- Animal Político (2014). “La corrupción es un asunto cultural: Peña Nieto”, [En línea] 9 de septiembre de 2014. <https://www.animalpolitico.com/2014/09/la-corrupcion-es-un-asunto-cultural-pena-nieto/>
- Anker, Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo, 16(3), 343-370. [https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01\\_r2\\_SegregacionProfesional\\_ANKER.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf)
- Aprendizaje Uchile (2023) ¿Cómo escribir la discusión en una tesis? Recursos para Leer, Escribir y Hablar en la Universidad. Profundiza en la Tesis. Universidad de Chile. <https://aprendizaje.uchile.cl/recursos-para-leer-escribir-y-hablar-en-la-universidad/profundiza/profundiza-en-la-tesis/discusion/#1545428038154-ad96189c-d247>
- Arámbula Reyes. Alma (2008). Acciones Afirmativas. Centro de Documentación, Información y Análisis. Dirección de Servicios de Investigación y Análisis Subdirección de Política Exterior. Cámara de Diputados. LX Legislatura. <https://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spe/SPE-ISS-12-08.pdf>
- Arias, Fidas G. (2012) El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición Editorial Episteme. Caracas - República Bolivariana de Venezuela. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arteaga, Nelson. (2000) El trabajo de las mujeres policías. El Cotidiano, 16(101), 74-83. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32510107>
- Bailón Vásquez, Fabiola. (2020) El Cuerpo de la Policía Femenil: imágenes y representaciones, Ciudad de México, 1930. Secuencia, [S.l.], n. 107, mar. 2020. <http://secuencia.mora.edu.mx/index.php/Secuencia/article/view/1750/2007>
- Báez Silva, Carlos; Gilas, Karolina Monika (2017) Paridad de Género: Entre Acceso a las Listas y Acceso a los Cargos. Cuestiones Constitucionales, núm. 36, enero-junio, 2017, pp. 3-26 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88552786001>

Barrera Rojas, Hilda, (2018). Perspectiva de género en la función pública: referencia especial al caso mexicano. Tesis Doctoral. Mujeres en la administración pública. Universidad de Salamanca (España).  
<https://gredos.usal.es/handle/10366/139481>

Bastidas Aliaga, María (2009) Pobreza, Empleo y Economía Informal: Buenas Prácticas en Materia de Género. Colección Cuadernos Solidarios 4. Universidad Género y Desarrollo. II. Buenas Practicas en Derechos Humanos de las Mujeres. África Y América Latina. Molina-Nava San Miguel Estefanía (Coord.) UAM Ediciones. Oficina De Acción Solidaria Y Cooperación Universidad Autónoma De Madrid, 2009

Bavaresco de Prieto Aura Marina (2013) Proceso Metodológico en la Investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación) Sexta edición revisada. Editorial de La Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. 230 pp.  
<https://gsosa61.files.wordpress.com/2015/11/proceso-metodologico-en-la-investigacion-bavaresco-reduc.pdf>

Buquet Corleto, Ana Gabriela. (2011) Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. Perfiles Educativos, XXXIII( ), 211-225.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018>

------(2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43. Retrieved November 10, 2022, from  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75502016000100003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502016000100003&lng=en&tlng=es)

Bonifaz Alfonso, Leticia (2016) El Principio de Paridad en las Elecciones: Aplicación, Resultados y Retos. Suprema Corte de Justicia de la Nación.  
[https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos\\_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf](https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/derechos_humanos/articulosdh/documentos/2016-12/PRINCIPIO%20DE%20PARIDAD.pdf)

Causa Común [http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2020/06/Qu%C3%A9-piensa-la-polic%C3%ADa-19-\\_vf.pdf](http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2020/06/Qu%C3%A9-piensa-la-polic%C3%ADa-19-_vf.pdf)

Cárdenas Acosta, Georgina. (2019a). Mujeres construyendo liderazgos desde la igualdad. Organización Nacional de Mujeres del Partido de la Revolución Democrática. Primera edición. México. 120 pp.

------(2019b) El principio de paridad de género y el incremento de las presidentas municipales en México: análisis comparativo del periodo 2005-2017. Centro de Investigaciones y Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México

Cárdenas Acosta, G. López Chan O. (2020) Los Temas de Género: de la Constitución de la CDMX a su aplicación en las alcaldías. Colección: Derechos humanos y

Género en el ámbito político-electoral de la Ciudad de México. Coordinadora: Chávez Camarena, M. Alejandra. Tribunal Electoral de la Ciudad de México. 65 pp.

-----(2021) Estado de la Paridad de Género en las Legislaturas locales ¿posicionamiento=empoderamiento? Programa de Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de la Mujer (CPDLPM) Revolucionarias. Primera impresión, diciembre de 2021. Libro impreso, 236 pp.

-----(2022). La erradicación de la violencia política contra las mujeres: Una batalla inconclusa. Programa de Capacitación, Promoción y Desarrollo del Liderazgo Político de la mujer (CPDLPM) Revolucionarias. Primera impresión. México, diciembre 2022. Libro impreso, 211 pp.

Cazés Menache, Daniel (2005). La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. Consejo Nacional de Población. Instituto Nacional de las Mujeres. UNAM. México. Libro impreso.

CEDAW [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100039.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf)

CEPAL, (s/f). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 México. Naciones Unidas. Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-2013-2018-de-mexico>

Cortés Macías Omar (2021) "Violencia intrafamiliar en el contexto del covid-19". En Contexto. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública. Cámara de Diputados. <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/289a9fa3-0106-4129-b725-170d7d5f9ae9.pdf>

Chan, Janet (2012) Utilizando el marco teórico de Pierre Bourdieu para comprender la cultura policial. Delito y Sociedad 33 | año 21 | 1º semestre 2012 | 61–80 pp. <https://pdfs.semanticscholar.org/d48d/ad0df7ea722631be94d396ed333ed42729aa.pdf>

Chen, Xiaowen (2011) El calpulli, base de la estructura social azteca. <https://blogs.ua.es/losaztecas/2011/12/20/el-calpulli-base-de-la-estructura-social-azteca/>

Código de Conducta de la Secretaría de Seguridad Ciudadana; publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 08 de mayo de 2019. <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Documentos/Codigos/CODIGOCONDUCTASSCCDMXMAYO2019.pdf>

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2022). Igualdad entre mujeres y hombres. Grupos de Atención Prioritaria y Otros Temas. <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10048#lda10792>

----- (2019) Igualdad de género. Antecedentes PAMIMH. <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Conocenos/Antecedentes#:~:text=El%202%20de%20agosto%20de,4%20de%20agosto%20de%202006>

----- (2019) Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Inicio CONÓCENOS. <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Conocenos/PAMIMH>

----- (2022). Igualdad entre mujeres y hombres. Grupos de Atención Prioritaria y Otros Temas. <https://informe.cndh.org.mx/menu.aspx?id=10048#lda10792>

Conavim (2021) Entra en vigor PIPASEV 2021-2024, para atender y reducir causas que generan violencias en razón de género. Comunicado. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres 30 de diciembre de 2021. <https://www.gob.mx/conavim/prensa/entra-en-vigor-pipasev-2021-2024-para-atender-y-reducir-causas-que-generan-violencias-en-razon-de-genero-291530?idiom=es>

Congreso de la Ciudad de México (2021) Balance Legislativo sobre derechos humanos de las mujeres e igualdad de género. I Legislatura 2021 [https://sidh.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Docs/ComSocial/BalanceLegislativo\\_Final\\_%20EP102021.pdf](https://sidh.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Docs/ComSocial/BalanceLegislativo_Final_%20EP102021.pdf)

Connell, Raewyn (1995). Masculinidades. Primera edición en inglés por *Polity Press/Blackwell Publishers Ltd.* Traducción Irene Ma. Artigas. Programa Universitario de Estudios de Género. 2005. Primera reimpression 2019, 343 pp.

DataMéxico (2023) Ciudad de México|Entidad Federativa. Secretaria de Economía. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/ciudad-de-mexico-cx>

Debate.com (2015) El gobierno federal, machista: Teresa Incháustegui. Cultura. <https://www.debate.com.mx/cultura/El-gobierno-federal-machista-Teresa-Inchaustegui-20150220-0247.html>

De Beauvoir, Simone (1949). El Segundo Sexo [https://www.solidaridadobrera.org/ateneo\\_nacho/libros/Simone%20de%20Beauvoir%20-%20El%20segundo%20sexo.pdf](https://www.solidaridadobrera.org/ateneo_nacho/libros/Simone%20de%20Beauvoir%20-%20El%20segundo%20sexo.pdf)

Del Tronco, J. Villarreal Cantú, E. (2018) Guía 2. ¿Qué es Política Pública? Conceptos básicos. Diplomado Básico en Políticas Públicas y Género (I Cuatrimestre Maestría) VI Promoción 2018-2020. FLACSO Sede México Material pedagógico.





Fernández, Luis (2023) Claudia Sheinbaum se despidió del gabinete de seguridad capitalino y brindó un último informe. Infobae. <https://www.infobae.com/mexico/2023/06/14/claudia-sheinbaum-se-despidio-del-gabinete-de-seguridad-capitalino-y-brindo-un-ultimo-informe/>

Fuenmayor, Ramsés (2002). Interpretando organizaciones... Una Teoría Sistémico-Interpretativa de Organizaciones. Universidad de los Andes, Consejo de Publicaciones, Consejo de Estudios de Postgrado. Universidad de Los Andes. Venezuela.

García Beaudoux, Virginia (2017). De techos, suelos, laberintos y precipicios. Estereotipos de género, barreras y desafíos de las mujeres políticas. México, Primera Edición. UNAM. <https://es.scribd.com/document/376661796/23>

García Herrera, Jesica. (2019) La Perspectiva de Género en las Instituciones y Políticas Públicas. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Escuela de Postgrado. Programa de Maestría en Administración de Empresas. <https://upc.aws.openrepository.com/handle/10757/648720>

García Prince Evangelina. (2003) Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas. Fundación Friedrich Ebert. Caracas, enero 2003. [https://claudiabernazza.ar/ssgp/html/biblioteca/Genero\\_y\\_politicas\\_publicas.pdf](https://claudiabernazza.ar/ssgp/html/biblioteca/Genero_y_politicas_publicas.pdf)

------(2006) El espejismo de la igualdad: El peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. <https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/El-espejismo-de-la-igualdad.pdf>

------(2008) Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?: Marco Conceptual. Edición: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). "América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe". San Salvador, 2008. [https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/luz\\_varela/politicas\\_igualdad.pdf](https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/luz_varela/politicas_igualdad.pdf)

------(2013) Guía 4. Conceptos y herramientas básicas del análisis de género Material pedagógico Diplomado Básico en Políticas Públicas y Género (I Cuatrimestre Maestría) VI Promoción 2018-2020.FLACSO, México.

García R., V., (2002). Reseña "El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina" de Estela Serret. Sociológica, 17(50), 255-260.

González de la Vega, Geraldina (2018) Igualdad de género en la Constitución de la Ciudad de México. De la no discriminación a la igualdad como no subordinación. Instituto Electoral de la Ciudad de México. Ciudad de México 2018. 75 pp.

González Moreno, María Cristina. (2013). Género en las organizaciones: De las necesidades prácticas a las necesidades estratégicas. Salud de los Trabajadores, 21(2), 107-110.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382013000200001&lng=es&tng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200001&lng=es&tng=es)

González Moreno M. C. & Camacaro G D. (2014) Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Una propuesta estratégica situacional. Parte I.

Glaser, B. y Strauss, A. (1967). The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Chicago, IL: Aldine. <https://doi.org/10.1097/00006199-196807000-00014>

Glosario *Women's Empowerment Principles WEP's*. (2021) Profundizando los Principios para el Empoderamiento Económico de las Mujeres. Ecuador. UNWOMEN.

<https://ecuador.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Ecuador/Documentos/Publicaciones/2021/Glosario%20WEPs-Profundizando%20los%20Principios%20para%20el%20Empoderamiento%20Economico%20de%20las%20Mujeres.pdf>

Grupo Fuerte (2023) Vallas peatonales <https://www.andamiosfuerte.com/productos/vallas-metalicas-seguridad-peatonales/#:~:text=Tienen%20la%20funci%C3%B3n%20de%20limitar,completa%20seguridad%20de%20las%20personas>

Guevara Ruiseñor, Elsa S (2008) La masculinidad desde una perspectiva sociológica. Una dimensión del orden de género. Revista Sociológica, año 23, número 66, enero-abril de 2008, pp. 71-92

Güereca Torres Raquel (2016) Guía para la investigación cualitativa: etnografía, estudio de caso e historia de vida. Colección de Materiales Didácticos de la División de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Lerma. 159 pp.

Gutiérrez Padilla, C. (2011) Avatares del estudio de las organizaciones / Tomo 1. Perspectivas teóricas y metodológicas. Colección argumentos. Editorial Fontarama, México.

Guzmán Gallangos, Flérida. (2007) "Institucionalización de la perspectiva de género; políticas y presupuesto en México", en Gisela Zaremberg (coord.) Políticas sociales y género: la institucionalización, Flacso.

Harrouk, Christele. "Las 20 ciudades más grandes del mundo en 2021" [The 20 Largest Cities in the World: 2021 Edition] 02 may 2021. ArchDaily México. (Trad. Arellano, Mónica) <https://www.archdaily.mx/mx/906667/las-20-ciudades-mas-grandes-del-mundo-en-2018>

Heller Lidia (s/f) Desde lo organizacional. Argentina Feminaria Editorial.

Hernández García, Yuliuva (2006). Acerca del género como categoría analítica. Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, Vol. 13, N°1. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181/18153296009>

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar (2014), Metodología de la investigación, México, Sexta Edición, Editorial McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. PP 600. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Inmujeres (2004) El ABC de género en la Administración Pública, Instituto Nacional de las Mujeres, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, México. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100817.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100817.pdf)

------(2005) Las mexicanas y el trabajo IV. Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas. Talleres Gráficos de México. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100733.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100733.pdf)

------(2007) Glosario de Género. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100904.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf)

------(2010) Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género. Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101189.PDF](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101189.PDF)

------(2018) Acerca de <https://web.archive.org/web/20181019041158/https://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/instituto/acerca-de>

------(2018) Misión y Visión <https://web.archive.org/web/20181019075734/https://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/instituto/acerca-de/mision-y-vision#collapse22>

------(2021) Los primeros pasos del Inmujeres. Transparencia. <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/los-primeros-pasos-del-inmujeres?idiom=es>

------(2022) Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el ejercicio fiscal 2022. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/688788/AAA\\_ROP\\_PFTPG\\_2022\\_DOE.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/688788/AAA_ROP_PFTPG_2022_DOE.pdf)

------(2022) Glosario para la igualdad. Consulta en línea. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/sesgo-de-genero>

------(2023) ¿Qué hacemos? Página institucional <https://www.gob.mx/inmujeres/que-hacemos#:~:text=Promover%20y%20fomentar%20las%20condiciones,econ%C3%B3mica%20y%20social%20del%20pa%C3%ADs>.

- Incháustegui Romero, T., (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. Revista de Estudios de Género. La ventana, (10), 84-123. <https://www.redalyc.org/pdf/884/88411129005.pdf>
- Incháustegui, Teresa; Ugalde Yamilet (2005). Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género. México. INMUJERES-DF.
- Inostroza Codoceo Javiera Patricia (2021) Institucionalización de Género en las Organizaciones Públicas: Estudio de Caso del Ministerio de Energía. Tesis para optar al Grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180545/Institucionalizacion-de-genero-en-las-organizaciones-publicas.pdf?sequence=1>
- Jodelet, D. (1999). La representación social: Fenómenos, concepto y teoría. En S. Moscovici (Coord.), Psicología social II. Pensamiento y vida social (pp. 469-494). Barcelona: Paidós
- Kabber, Naila (1998). Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. Paidós. México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1998. Libro impreso.
- Lagarde, Marcela, (1996) "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38. [https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/CONACYT/08\\_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde\\_Genero.pdf](https://catedraunescohdh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf)
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de Género. En Hablemos de Sexualidad: lecturas. México: Consejo Nacional de Población (CONAPO) - MexFam
- (2000). "Diferencias de sexo, género y diferencia sexual". Cuicuilco, vol. 7, No 18. Escuela Nacional de Antropología e Historia, Distrito Federal, México, 2000. <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Comp. (2015) El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. Programa Universitario de Estudios de Género. UNAM. México. Porrúa. Libro impreso, Segunda edición. 348 pp.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia <https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 2009, Texto vigente, última reforma publicada 25-04-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf>

Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 23 de diciembre de 2019; Texto vigente última reforma publicada el 21 de octubre de 2022. [https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_LA\\_SSC\\_CDMX\\_6.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/leyes/LEY_ORGANICA_DE_LA_SSC_CDMX_6.pdf)

Ley del Sistema de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 01 agosto de 2019. [https://www.congresocdmx.gob.mx/archivos/transparencia/LEY\\_DEL\\_SISTEMA\\_DE\\_SEGURIDAD\\_CIUDADANA\\_DE\\_LA\\_CIUADAD\\_DE\\_MEXICO.pdf](https://www.congresocdmx.gob.mx/archivos/transparencia/LEY_DEL_SISTEMA_DE_SEGURIDAD_CIUDADANA_DE_LA_CIUADAD_DE_MEXICO.pdf)

Leyes y Programas de la CDMX [https://paot.org.mx/micrositios/Genero\\_medio\\_ambiente/leyes-prog-cdmx.php](https://paot.org.mx/micrositios/Genero_medio_ambiente/leyes-prog-cdmx.php)

López Jara M. D. (2016) La transversalización de la perspectiva de género en los municipios. Análisis comparativo de las Instancias Municipales de las Mujeres de Encarnación de Díaz y Chapala en el estado de Jalisco. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Género. III Promoción (2013-2015).

López Pérez, R (2020) Deconstrucción del género de los hombres en la práctica. Gaceta Políticas No. 274, "Feminismo y deconstrucción de género: ayer, hoy y mañana", marzo 2020, pp. 21-24. <https://www.politicas.unam.mx/gacetas/gaceta274.pdf>

Lugo, Carmen (1985) Machismo y violencia. Nueva Sociedad No. 78 julio- agosto 1985, pp. 40-47. [https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1288\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articles/downloads/1288_1.pdf)

Manual Administrativo de la Secretaria de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 07 de septiembre de 2022. <http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/resources/normatividad/62691.pdf>

Matteo, C. (2012). La mujer en el entorno gerencial venezolano. Perfil, características y desempeño. Centro de Estudios de la Mujer, 17(38), 39-56.

Martín Fernández, Manuel (1994). Mujeres Policía. Colección Monografías, Núm. 134, Editorial Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, España. 159 pp.

Martínez Medina, Diana (2017) El mandato transversal del gender mainstreaming: su adopción como principio de actuación en las organizaciones públicas. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 14 - 17 nov. 2017. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/F7FA6EDF6804779D05258287007C44ED/\\$FILE/martimed.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/F7FA6EDF6804779D05258287007C44ED/$FILE/martimed.pdf)

Mejía, Vianey (2022) Cinco datos que debes saber sobre la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Efemérides Feministas, Blog, Coordinación para la Igualdad de Género, UNAM.

- <https://coordinaciongenero.unam.mx/2022/02/cinco-datos-que-debes-saber-sobre-la-ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia/#:~:text=E n%202007%2C%20feministas%20mexicanas%2C%20entre,ejercida%20en%20todas%20sus%20formas>
- Merino, Mauricio (2013) Políticas públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos, México, CIDE, 2013, 192 pp. <https://marcelagonzalezduarte.files.wordpress.com/2018/01/merino-mauricio-politicas-publicas-2013.pdf>
- Milenio (2014) SSPDF capacita a policías contra violencia a mujeres <https://www.milenio.com/estados/sspdf-capacita-a-policias-contra-violencia-a-mujeres>
- Montes-de-Oca-O'Reilly, Alejandra. (2019) Dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 2019, 13(1), 105-125. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-73782019000100105](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782019000100105)
- Morales Domínguez, M. C. (2021). Las Mujeres Policías de la Ciudad de México y el Acceso a la Igualdad de Oportunidades en la Secretaría de Seguridad Ciudadana. 2010-2020. Tesis de Maestría en políticas públicas y género; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Sede México, 2021.
- Moreno Colom, S.; Borrás Catalá, V.; Jiménez, C., Peidro, L. (2022). Segregación ocupacional y acoso sexual: la dimensión simbólica de su persistencia. Sociología del Trabajo, 101, 241-256. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/81186/4564456561810>
- Moreno H., Alcántara E. (Coords.) (2018) Conceptos clave en los estudios de Género Volumen 1 Universidad Nacional Autónoma de México. Centro de Investigaciones y Estudios de Género. México, 2018. 395pp.
- Morera, M. E. (2015). Mujeres policía. 19/04/2022, de Opinión Sitio web: <https://www.debate.com.mx/opinion/Mujeres-policia-20150306-0227.html>
- (2022) Violencia policial contra las mujeres policías; Algunas reflexiones para su prevención. Vive más seguro. <https://vivemasseguro.org/la-voz-de-los-profesionales/violencia-policial-contra-las-mujeres-policias-algunas-reflexiones-para-su-prevencion/>
- Moser, Caroline O.N., "Planificación de género. Objetivos y obstáculos", en Largo, Eliana, editora, Género en el Estado, Estado del género, Chile, Ediciones de las Mujeres, No.27, diciembre 1998, pp. 33-42. <https://pixelia.org/download.php?file=documentos/12101912494904.pdf>

Muñoz, Ramírez. Laura. (2014). ¿Policías de Segundo Nivel? Mujeres en el ámbito policial. *Animal Político. Seguridad 180°. Análisis*. <https://www.animalpolitico.com/analisis/organizaciones/seguridad-180/policias-de-segundo-nivel-mujeres-en-el-ambito-policial>

Múnich Galindo, Lourdes (2009). *Métodos y técnicas de investigación*. 4ta ed. México. Trillas, 2009. <https://es.slideshare.net/ValeriaCereceero/metodos-y-tecnicas-de-investigacion-munch-lourdes-y-angeles-ernesto>

Naciones Unidas ONU; *United Nations*. (n.d.). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/conferences/women/beijing1995>

------(2018), *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Objetivo 5*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Naciones Unidas. (29 de septiembre de 2022). *Las mujeres y la Declaración Universal de Derechos Humanos* [Archivo de Vídeo]. Youtube. [https://youtu.be/ljHx\\_5g\\_BHw](https://youtu.be/ljHx_5g_BHw)

Navarro, Natalia (2002). *Cambiar el chip: Revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género*. Género en la Cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad. ACSUR, Las Segovias, España. [https://www.bantaba.ehu.eus/obs/files/view/G%C3%A9nero\\_en\\_la\\_Cooperaci%C3%B3n\\_al\\_Desarrollo\\_Parte\\_2.pdf?revision%5Fid=54641&package%5Fid=34678](https://www.bantaba.ehu.eus/obs/files/view/G%C3%A9nero_en_la_Cooperaci%C3%B3n_al_Desarrollo_Parte_2.pdf?revision%5Fid=54641&package%5Fid=34678)

Ocupa2 (2019) *Las ventajas para las empresas de la formación ad hoc y de la formación in Company*. Noticias. Las mejores noticias de trabajo y empleo. Enero, 2019. <https://ocupa2.com/blog/subvenciones/ventajas-formacion-ad-hoc-formacion-in-company/#:~:text=Por%20tanto%2C%20en%20su%20sentido,un%20fin%20u%20objetivo%20espec%C3%ADfico>

Ochoa & Solar (2009) *Género y políticas públicas; Estado del Arte*. Germina. [https://germina.cl/wp-content/uploads/2018/04/publicacion2\\_genero\\_politicas\\_publicas\\_estado\\_del\\_arte.pdf](https://germina.cl/wp-content/uploads/2018/04/publicacion2_genero_politicas_publicas_estado_del_arte.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. OIT. (2017) *Definición de la transversalización de la perspectiva de género*. <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

ONU MUJERES (UNW), (s/f) *Gender Mainstreaming. Concepts and definitions, gender equality*. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Orozco-Alvarado, J., & Díaz-Pérez, A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes en una investigación cualitativa? *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 1(2), 66-82. <file:///C:/Users/Administrador/Downloads/6341.pdf>

- OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions. (s. f.). <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Osse, Annake (2006), *Understanding policing. A resource for human rights activists. Amnesty International Nederland* Ámsterdam, Países Bajos. [www.amnesty.n](http://www.amnesty.n)
- Pardinas, Felipe (1988) Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. <https://pdfcoffee.com/qdownload/pardinas-felipe-metodologia-y-tecnicas-de-investigacion-en-ciencias-socialespdf-4-pdf-free.html>
- Parrini Roses, Rodrigo (). Falos Interdictos: Cuerpo, Masculinidad y Ley. Regulación y Ordenamientos del Cuerpo. Revista Nómadas 38. Cuerpos otros, subjetividades otras. Págs. 65-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105127475005>
- Pérez Herrera, María Cristina (2018) Estudio sobre los Avances en el Proceso de Transversalización del Enfoque de Género en la Gobernación de Talca. Universidad Academia Humanismo Cristiano Facultad de Ciencias Sociales Escuela De Gobierno y Gestión Pública. Santiago de Chile. [http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/4399/TM\\_GPU%2027.pdf?sequence=1](http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/4399/TM_GPU%2027.pdf?sequence=1)
- Pérez Porto, J., Gardey, A. (2011). Pulsión - Qué es, origen, definición y concepto. En Definicion.de, página electrónica. <https://definicion.de/pulsion>
- Pila Guzmán, P. V., & Déleg Guazha, N. R. (2023). Segregación laboral de las mujeres profesionales por motivos de género en Ecuador. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México*, 41(123), 733–770.
- Porte Petit González, Alejandro (2017) Policía en México. 75 años de su implementación. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4770/11.pdf>
- Primer informe PG 2019-2024 [https://gold.uclg.org/sites/default/files/mexico\\_city\\_2019.pdf](https://gold.uclg.org/sites/default/files/mexico_city_2019.pdf)
- Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres (2013-2028) <https://www.sacmex.cdmx.gob.mx/storage/app/media/igualdad-sustantiva/PROGRAMAS%20NACIONALES/programa-nacional-para-la-igualdad-de-oportunidades-y-no-discriminacion-contra-las-mujeres-2013-2018.pdf>
- PROXIMIDAD (2023) Revista UPCDMX. Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/organizacion-policial/subsecretaria-de-desarrollo-institucional/universidad-de-la-policia-cdmx/revista-proximidad-upcdmx>



Ramírez, Sofía. Coordinadora (2020). 17 ensayos sobre como padecemos y enfrentamos la corrupción en México y 30 propuestas para resolver su entuerto. Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad, Ciudad de México, México, 2020.

Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 25 de febrero de 2020. [http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver\\_mas/66833/47/1/0](http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/66833/47/1/0)

Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de la Policía de Proximidad de la Ciudad de México. Publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 18 de noviembre de 2020. [https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Organizacion%20Policial/Su\\_bsecretaria%20de%20Desarrollo%20Institucional/Direccion%20de%20Carrera%20Policial/Documentos/REGLAMENTO%20DEL%20SERVICIO%20PROFESIONAL%20DE%20CARRERA.pdf](https://www.ssc.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Organizacion%20Policial/Su_bsecretaria%20de%20Desarrollo%20Institucional/Direccion%20de%20Carrera%20Policial/Documentos/REGLAMENTO%20DEL%20SERVICIO%20PROFESIONAL%20DE%20CARRERA.pdf)

Reverso Diccionario, definición de Cuerpo Policial. <https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/cuerpo+policial>

Revilla, Tatiana. (2015) "Políticas públicas para la igualdad de Género: acciones afirmativas en México, ¿Generadoras de igualdad o políticas sexistas?" Revista Estado, Gobierno, Gestión Pública. N° 25 (2015) pp. 93 – 167

Romualdo América (2016) "Cómo transversalizar el enfoque de GÉNERO en las ORGANIZACIONES SOCIALES para el DESARROLLO y la aplicación de la metodología coaching". Isabel Fernández Villafranca Coord. Paz y Desarrollo. [https://www.pazydesarrollo.org/wp-content/uploads/2020/06/manual-transversalizacion\\_opt.pdf](https://www.pazydesarrollo.org/wp-content/uploads/2020/06/manual-transversalizacion_opt.pdf)

Rumbo Bonfil, C. y Contreras Álvarez, A. P. (2021). Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México. Revista IUSTA, (55). <https://doi.org/10.15332/25005286.6854>

Salazar Rebolledo, G., (2014). Mauricio Merino, Políticas públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos, México, CIDE, 2013, 192 pp. Foro Internacional, LIV (2), 481-486. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59941335012>

Secretaría de Economía (2010). Plan Nacional de Desarrollo. Transparencia. <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/transparencia/programas-del-plan-nacional-de-desarrollo>

Secretaría de las Mujeres (2017). Comparte Inmujeres implementación del "Programa CDMX, Ciudad Segura y Amigable para Mujeres y Niñas". Notas. <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/comparte-inmujeres-programa-cdmx-segura-y-amigable>

------(2018) Destaca titular de Inmujeres CDMX creación de la Red de Información de Violencia contras las Mujeres durante comparecencia. <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/destaca-creacion-de-la-RIVCM-durante-comparecencia>

------(2023) Políticas de Igualdad de Género. CDMX. Presupuestos públicos con perspectiva de género, presupuestos para la igualdad. <https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/politicas-de-igualdad/presupuestos-perspectiva-genero>

Secretaría de Seguridad Ciudadana (2015) Hiram Almeida Estrada Rinde su 3er Informe de Actividades ante la Asamblea Legislativa. [http://data.ssp.cdmx.gob.mx/boletines/eventos/octubre-15/3\\_informe.html](http://data.ssp.cdmx.gob.mx/boletines/eventos/octubre-15/3_informe.html)

------(2016) Demanda Hiram Almeida mejorar salarios a policías, recursos para seguridad y mayores penas por portación de armas 30 septiembre 2016. <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/demanda-hiram-almeida-mejora-salarios-policias-recursos-para-seguridad-y-mayores-penas-por-portacion-de-armas>

------(2017). Logra SSP-CDMX reducción de 41.7% en delitos de alto impacto: Hiram Almeida Estrada Publicado el 26 octubre 2017. <https://www.ssc.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/logra-ssp-cdmx-reduccion-de-417-en-delitos-de-alto-impacto-hiram-almeida-estrada>

------(2019). Primer Informe de Gobierno. [http://data.ssc.cdmx.gob.mx/TransparenciaSSP/sitio\\_sspdf/LTAPRCCDMX2018/art\\_123/fraccion\\_xiv/VINCULOS/Informe.pdf](http://data.ssc.cdmx.gob.mx/TransparenciaSSP/sitio_sspdf/LTAPRCCDMX2018/art_123/fraccion_xiv/VINCULOS/Informe.pdf)

------(2020) Segundo Informe de Labores. [http://data.ssc.cdmx.gob.mx/TransparenciaSSP/sitio\\_sspdf/LTAPRCCDMX2018/art\\_121/fraccion\\_xxi/VINCULOS/Segundo\\_Informe\\_de\\_Labores\\_Agosto\\_2\\_019\\_Julio\\_2020.pdf](http://data.ssc.cdmx.gob.mx/TransparenciaSSP/sitio_sspdf/LTAPRCCDMX2018/art_121/fraccion_xxi/VINCULOS/Segundo_Informe_de_Labores_Agosto_2_019_Julio_2020.pdf)

Serret, Estela, (2001) El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina, México, Biblioteca de Ciencias Sociales y Humanidades (Serie Sociología), UAM-Azcapotzalco, 2001.

Scott, J. W. (1996) El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En: Lamas Marta Compiladora. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG, México. 265-302p <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/scott.pdf>

----- (2011). Género: ¿todavía una categoría útil para el análisis? La Manzana de la Discordia, 6(1), 95-101. <https://research.un.org/es/docs/dev/2000-2015>

Suárez De Garay, M. E. (2016). Los policías: una averiguación antropológica. Guadalajara, México: ITESO 2016. <http://hdl.handle.net/111117/3842>

- (2017). Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral. En Tena, Guerrero O.; López Guerrero J. (Edits.) 1° Edición, 2017. Universidad Nacional Autónoma de México. Colección diversidad feminista. 414 pp.
- (2022) La voz de los profesionales. Violencia policial contra las mujeres policías; Algunas reflexiones para su prevención. Vive más Seguro• marzo 23, 2022• <https://vivemasseguro.org/la-voz-de-los-profesionales/violencia-policial-contras-las-mujeres-policias-algunas-reflexiones-para-su-prevencion/>
- Subiñas Abad, M. (2011) Avatares del estudio de las organizaciones / Tomo 1. Perspectivas teóricas y metodológicas. Colección Argumentos. Editorial Fontarama, México.
- (2013) Guía 4. Género y Organización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Diplomado Superior con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género. Promoción VI, 2018-2020 (unidad 1) Material pedagógico
- Subirats, Knoepfel, Larrue y Varone (2008) “Las políticas públicas”, en Análisis y Gestión de Políticas Públicas, Ariel, España.
- Tamayo y Tamayo, M. (1987). Módulo 2 La Investigación. Serie Aprender a investigar. Textos universitarios del ICEFES. Cali, 1987. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/19.pdf>
- Taylor, S. y Bogdan, R (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados. Barcelona: Paidós
- Tena Guerrero, Olivia (2016). “De prófugas del metate a jefas policiales: Mujeres con mando policial en la Ciudad de México”. Septiembre 2016. Proyecto: Intrusas y jefas: Trayectorias, negociaciones y resistencias de mujeres con mando policial. La transformación de las mujeres en policías jefas. Sus formas de liderazgo. Sus estrategias de resistencia ante situaciones de discriminación y violencia. [https://www.researchgate.net/publication/318975178\\_De\\_profugas\\_del\\_metate\\_a\\_jefas\\_policiales\\_Mujeres\\_con\\_mando\\_policial\\_en\\_la\\_Ciudad\\_de\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/318975178_De_profugas_del_metate_a_jefas_policiales_Mujeres_con_mando_policial_en_la_Ciudad_de_Mexico)
- Tena, Guerrero Olivia; López Guerrero Jahel (Edits.) (2017). Mujeres en la policía: miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral. 1° Edición, 2017. Universidad Nacional Autónoma de México. Colección diversidad feminista. 414 pág.
- Teorema Ambiental (2013) Capacita Inmujeres/DF a funcionarios de la SSP para prevenir en la dependencia el acoso sexual. Sitio web. Revista. <http://www.teorema.com.mx/gdf/capacita-inmujeresdf-a-funcionarios-de-la-ssp-para-prevenir-en-la-dependencia-el-acoso-sexual/>

- Torrente Robles, Diego (1997) La sociedad policial: poder, trabajo y cultura en una organización local de policía. Editorial: Centro de Investigaciones Sociológicas. Universidad de Barcelona. Madrid 1997. Enlace directo al documento: <https://books.google.com.mx/books?id=flz6VHt3w2cC&pg=PA47&dq=diego+torrente&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7z6D2rqvsAhVWAZ0JHVloAVEQ6AEwB3oECAkQAQ#v=onepage&q=diego%20torrente&f=false>
- Ulloa Pizarro, Citlalin (2020) El acceso al aborto en México. Universidad iberoamericana Ciudad de México. Publicación electrónica. ISBN: 978-607-417-753-4
- Vara-Horna, Aristides (2012). Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Walby Sylvia (2004). Mainstreaming de Género: Uniendo la teoría con la práctica. Ponencia para las Jornadas “Mainstreaming de Género: conceptos y estrategias políticas y técnicas”. Andalucía, España. 26 y 27 octubre 2004.
- Zabludovsky Kuper, Gina (2015) Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. Nueva Época, Año LX, núm. 223; enero-abril de 2015, pp. 61-94
- Zaremborg, Gisela (2013) Guía 1. Instituciones en Políticas Públicas con Perspectiva de Género. Diplomado Superior con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género Promoción VI, 2018-2020 Material pedagógico. Pp. 75.

#### **XIV. ANEXOS**

Anexo 1. Preguntas Guía de los diferentes Instrumentos para la realización de las entrevistas semiestructuradas de las personas funcionarias

##### **GUIA DE ENTREVISTA GRUPO A**

Entrevista semiestructurada dirigida a las personas titulares del Poder Ejecutivo de la CDMX. Esta entrevista contribuye a la elaboración de la tesis *Un análisis en el marco de quienes tuvieron la responsabilidad organizacional en la cultura policial, institucional y administrativa de la Policía Preventiva de la Ciudad de México 2015 -2023*, la cual tiene por objetivo demostrar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la SSC, como una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional y administrativa en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia.

Objetivos particulares:

- Identificar si las líneas de acción vigentes en las normas la SSC transversalizan la perspectiva de género como política pública, los derechos y las obligaciones para todas y todos los policías dentro de la dependencia.
- Analizar las acciones/política pública que se diseñan e instrumentan con el objetivo de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que enfrentan las mujeres policías y alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos dentro de la corporación.
- Indagar la forma en que actualmente se instrumenta la transversalidad de la perspectiva de género y si ésta incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la SSC.

Nombre de la persona entrevistada:

Fecha:

**PREGUNTAS:**

1. ¿Cuáles fueron los beneficios sociales de incorporar la perspectiva de género en la corporación policial de la CDMX?
2. Me podría compartir ¿cuáles fueron sus principales acciones/política pública para la transversalización e incorporación de la perspectiva de género durante su encargo?
3. ¿Por qué considera que es importante mantener estrategias de empoderamiento de las mujeres policías en la CDMX?
4. ¿Por qué considera que es importante incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la SSC?
5. Podría platicarnos sobre los avances que identifica la SSC en el tema de la incorporación de la perspectiva de género:

6. ¿Qué considera que se tendría que hacer para seguir armonizando con el marco normativo internacional en materia de los derechos humanos la normativa que tiene la SSC?
7. ¿Cuáles piensa son los retos de la SSC para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género?
8. ¿Podría usted mencionar cuáles fueron las principales estrategias o políticas que contribuyen o contribuyeron a reducir o erradicar la brecha de género en la Ciudad de México?

#### AVISO DE PRIVACIDAD

La investigadora principal de este trabajo de investigación, es la responsable del tratamiento de los datos personales y datos personales sensibles que usted proporcione con motivo de su participación, mismos que serán tratados cualitativamente, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de análisis, para proteger la identificación de los mismos, de conformidad con los artículos 1, 2, 3, 8, 16, 17, 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Así como en la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal los artículos 3 fracciones XV y XVII, 18 fracción VI, 26 fracción IX, 34 fracciones V y VII, los artículos 11 fracciones XII y 28 fracciones III, y VII del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, los artículos 3, fracciones IX, XI y XXXIV, 9, 10, 11 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, artículo 6 fracciones XII y XXII, 21, 24 fracción XXIII, y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, así como de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Tránsito de la Ciudad de México, artículo 1, 3, 59 fracción II y 60.

De manera adicional, los datos personales que usted nos proporcione podrán ser utilizados para contar con datos de control, cualitativos y de informes que se generen en la investigación, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de segregación del titular, con la finalidad de no permitir por su estructura, contenido o grado de desagregación, la identificación del mismo, como lo establece la fracción XII del artículo 3, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

La investigadora principal en esta investigación podrá acceder a sus datos personales de identificación y datos personales sensibles, derivado de la Carta de Consentimiento Informado, debidamente requisitada a través de su firma autógrafa, firma electrónica o cualquier otro mecanismo de autenticación que al efecto se establezca, con la finalidad de cumplir con lo establecido en el párrafo cuarto, del Artículo 21, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

El tratamiento de sus datos personales y datos personales sensibles, se realiza con fundamento en lo establecido en los artículos 1, 2 fracciones V y VI, 3, 8, 16, 17, y 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados.

Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos personales (derechos ARCO), directamente con el investigador previa comunicación vía correo electrónico realizando la solicitud expresa por ese medio, para facilitar su impresión y validación con firma autógrafa al momento de darle cauce a la solicitud expresa.

Domicilio de la Unidad de Transparencia de la SSC. Calle Ermita s/n en la colonia Narvarte Poniente, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03020, Ciudad de México. Usted podrá consultar el aviso de privacidad, así como las modificaciones al mismo, en la siguiente dirección electrónica <http://www.ssp.df.gob.mx/transparencia.html> en el apartado Avisos de Privacidad.

### GUIA DE ENTREVISTA GRUPO B

Entrevista semiestructurada dirigida a las personas titulares de la Secretaría de Seguridad Pública o Ciudadana (según sea el caso) de la CDMX. Esta entrevista contribuye a la elaboración de la tesis *Un análisis en el marco de quienes tuvieron la responsabilidad organizacional en la cultura policial, institucional y administrativa de la Policía Preventiva de la Ciudad de México 2015 -2022*, la cual tiene por objetivo demostrar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la SSC, como una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional y administrativa en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia.

Objetivos particulares:

- Identificar si las líneas de acción vigentes en las normas la SSC transversalizan la perspectiva de género como política pública, los derechos y las obligaciones para todas y todos los policías dentro de la dependencia.
- Analizar las acciones/política pública que se diseñan e instrumentan con el objetivo de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que enfrentan las mujeres policías y alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos dentro de la corporación.
- Indagar la forma en que actualmente se instrumenta la transversalidad de la perspectiva de género y si ésta incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la SSC.

Nombre de la persona entrevistada:

Fecha:

### PREGUNTAS:

1. ¿Por qué considera que es importante mantener estrategias de empoderamiento de las mujeres policías en la CDMX?
2. Me podría compartir ¿cuáles fueron sus principales acciones/política pública para la transversalización e incorporación de la perspectiva de género durante su encargo?
3. ¿Por qué considera que es importante incorporar la perspectiva de género de una manera transversal en la SSC?
4. ¿Cuáles son los beneficios sociales de incorporar la perspectiva de género en la corporación policial de la CDMX?
5. Podría platicarnos sobre los avances que identifica la SSC en el tema de la incorporación de la perspectiva de género:
6. ¿Qué considera que se tendría que hacer para seguir armonizando el marco normativo internacional en materia de los derechos humanos con la normatividad que tiene la SSC?
7. ¿Cuáles piensa que son los retos de la SSC para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género?

### AVISO DE PRIVACIDAD

La investigadora principal de este trabajo de investigación, es la responsable del tratamiento de los datos personales y datos personales sensibles que usted proporcione con motivo de su participación, mismos que serán tratados cualitativamente, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de análisis, para proteger la identificación de los mismos, de conformidad con los artículos 1, 2, 3, 8, 16, 17, 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Así como en la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal los artículos 3 fracciones XV y XVII, 18 fracción VI, 26 fracción IX, 34 fracciones V y VII, los artículos 11 fracciones XII y 28 fracciones III, y VII del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, los artículos 3, fracciones IX, XI y XXXIV, 9, 10, 11 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, artículo 6 fracciones XII y XXII, 21, 24 fracción XXIII, y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, así como de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Tránsito de la Ciudad de México, artículo 1, 3, 59 fracción II y 60.

De manera adicional, los datos personales que usted nos proporcione podrán ser utilizados para contar con datos de control, cualitativos y de informes que se generen en la investigación, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de segregación del titular, con la finalidad de no permitir por su estructura, contenido o grado de desagregación, la identificación del mismo, como lo establece la fracción XII del artículo 3, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

La investigadora principal en esta investigación podrá acceder a sus datos personales de identificación y datos personales sensibles, derivado de la Carta de Consentimiento Informado, debidamente requisitada a través de su firma autógrafa, firma electrónica o cualquier otro mecanismo de

autenticación que al efecto se establezca, con la finalidad de cumplir con lo establecido en el párrafo cuarto, del Artículo 21, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

El tratamiento de sus datos personales y datos personales sensibles, se realiza con fundamento en lo establecido en los artículos 1, 2 fracciones V y VI, 3, 8, 16, 17, y 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados.

Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos personales (derechos ARCO), directamente con el investigador previa comunicación vía correo electrónico realizando la solicitud expresa por ese medio, para facilitar su impresión y validación con firma autógrafa al momento de darle cauce a la solicitud expresa.

Domicilio de la Unidad de Transparencia de la SSC. Calle Ermita s/n en la colonia Narvarte Poniente, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03020, Ciudad de México. Usted podrá consultar el aviso de privacidad, así como las modificaciones al mismo, en la siguiente dirección electrónica <http://www.ssp.df.gob.mx/transparencia.html> en el apartado Avisos de Privacidad.

## GUIA DE ENTREVISTA GRUPO C

Entrevista semiestructurada dirigida a las personas titulares del Instituto de la Mujer/Secretaría de la Mujer (según sea el caso) de la CDMX. Esta entrevista contribuye a la elaboración de la tesis *Un análisis en el marco de quienes tuvieron la responsabilidad organizacional en la cultura policial, institucional y administrativa de la Policía Preventiva de la Ciudad de México 2015 -2022*, la cual tiene por objetivo demostrar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la SSC, como una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional y administrativa en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia.

Objetivos particulares:

- Identificar si las líneas de acción vigentes en las normas la SSC transversalizan la perspectiva de género como política pública, los derechos y las obligaciones para todas y todos los policías dentro de la dependencia.
- Analizar las acciones/política pública que se diseñan e instrumentan con el objetivo de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que enfrentan las mujeres policías y alcanzar la igualdad sustantiva en todos los ámbitos dentro de la corporación.
- Indagar la forma en que actualmente se instrumenta la transversalidad de la perspectiva de género y si ésta incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la SSC.

Nombre de la persona entrevistada:

Fecha:

PREGUNTAS:

1. ¿Por qué considera que es importante incorporar la perspectiva de género de una manera transversal en la CDMX y en particular en la SSC?
2. ¿Tiene conocimiento sobre las las medidas implementadas por la SSC para empoderar a las mujeres policías?
3. ¿qué acciones considera que posibilitarían la implementación de la paridad en cuanto al acceso de mujeres en los cargos de estructura y de toma de decisiones?



4. Me podría compartir ¿cuáles han sido las principales acciones para la transversalización e incorporación de la perspectiva de género en la Ciudad de México durante su encargo?
5. ¿Cuál considera que es el aporte de las mujeres policías en la CDMX?
6. ¿Cuáles son los beneficios sociales/comunitarios de incorporar la perspectiva de género en la corporación policial de la CDMX?
7. Podría platicarnos sobre los avances que identifica la SSC en el tema de la incorporación de la perspectiva de género:
8. ¿Qué considera que se tendría que hacer para no tener retrocesos en la armonización del marco internacional en materia de derechos humanos con la normatividad institucional que tiene la SSC?
9. ¿Qué acciones afirmativas o medidas implementadas por la SSC han atendido intereses estratégicos de las mujeres policías que transformaron su posición en la organización?
10. Aplicar la transversalidad de la perspectiva de género, ¿cómo incide en un cambio significativo para evitar la segregación organizacional que sufren las mujeres policías en la SSC?
11. ¿Cuáles piensa que son los retos de la SSC para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género?
12. Desea agregar algo

#### **AVISO DE PRIVACIDAD**

La investigadora principal de este trabajo de investigación, es la responsable del tratamiento de los datos personales y datos personales sensibles que usted proporcione con motivo de su participación, mismos que serán tratados cualitativamente, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de análisis, para proteger la identificación de los mismos, de conformidad con los artículos 1, 2, 3, 8, 16, 17, 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Así como en la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal los artículos 3 fracciones XV y XVII, 18 fracción VI, 26 fracción IX, 34 fracciones V y VII, los artículos 11 fracciones XI y 28 fracciones III, y VII del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, los artículos 3, fracciones IX, XI y XXXIV, 9, 10, 11 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, artículo 6 fracciones XII y XXII, 21, 24 fracción XXII, y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, así como de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Tránsito de la Ciudad de México, artículo 1, 3, 59 fracción II y 60.

De manera adicional, los datos personales que usted nos proporcione podrán ser utilizados para contar con datos de control, cualitativos y de informes que se generen en la investigación, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de segregación del titular, con la finalidad de no permitir por su estructura, contenido o grado de desagregación, la identificación del mismo, como lo establece la fracción XII del artículo 3, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

La investigadora principal en esta investigación podrá acceder a sus datos personales de identificación y datos personales sensibles, derivado de la Carta de Consentimiento Informado, debidamente requisitada a través de su firma autógrafa, firma electrónica o cualquier otro mecanismo de autenticación que al efecto se establezca, con la finalidad de cumplir con lo establecido en el párrafo cuarto, del Artículo 21, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

El tratamiento de sus datos personales y datos personales sensibles, se realiza con fundamento en lo establecido en los artículos 1, 2 fracciones V y VI, 3, 8, 16, 17, y 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados.

Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos personales (derechos ARCO), directamente con el investigador previa comunicación vía correo electrónico realizando la solicitud expresa por ese medio, para facilitar su impresión y validación con firma autógrafa al momento de darle cauce a la solicitud expresa.

Domicilio de la Unidad de Transparencia de la SSC. Calle Ermita s/n en la colonia Narvarte Poniente, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03020, Ciudad de México. Usted podrá consultar el aviso de privacidad, así como las modificaciones al mismo, en la siguiente dirección electrónica <http://www.ssp.df.gob.mx/transparencia.html> en el apartado Avisos de Privacidad

## GUIA DE ENTREVISTA GRUPO D

Entrevista semiestructurada dirigida a las personas titulares de la Subsecretaría de Desarrollo Institucional en la SSC de la CDMX y de la Unidad Especializada de Género en la misma institución. Esta entrevista contribuye a la elaboración de la tesis *Un análisis en el marco de quienes tuvieron la responsabilidad organizacional en la cultura policial, institucional y administrativa de la Policía Preventiva de la Ciudad de México 2015 -2022*, la cual tiene por objetivo demostrar la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la SSC, como una política pública necesaria para un cambio en la cultura policial, organizacional y administrativa en cualquier área, nivel o relación institucional entre mujeres y hombres policías de la dependencia.

Objetivos particulares:

- Definir si las líneas de acción vigentes en las normas la SSC transversalizan la perspectiva de género como política pública, los derechos y las obligaciones para todas y todos los policías dentro de la dependencia.
- Analizar si con el fin de evitar la segregación cultural, institucional, organizacional y policial que sufren las mujeres policías y alcanzar la igualdad y la equidad de mujeres y hombres policías en todos los ámbitos dentro de la corporación, las líneas de acción o acciones afirmativa de la misma, hacen evidente la transversalización de la perspectiva de género para esa igualdad.
- Explicar si la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género incide en un cambio significativo en la cultura institucional, organizacional y policial en la SSC.

Nombre de la persona entrevistada:

Fecha:

PREGUNTAS:

1. ¿Por qué considera que es importante incorporar la perspectiva de género de una manera transversal en la SSC?
2. ¿Cuáles son los beneficios sociales/comunitarios de incorporar la perspectiva de género en la corporación policial de la CDMX?
3. Podría platicarnos sobre los avances que realiza la SSC en el tema de la incorporación de la perspectiva de género:
4. ¿Las medidas implementadas por la SSC para favorecer a las mujeres policías posibilitan la participación igualitaria entre mujeres y hombres en cuanto al acceso de oportunidades en los puestos de estructura y de toma de decisiones?
5. Me podría compartir ¿cuáles fueron sus principales acciones para la transversalización e incorporación de la perspectiva de género en la SSC durante su encargo?

6. ¿Por qué considera que es importante mantener estrategias de empoderamiento de las mujeres policías en la CDMX?
7. ¿Qué considera que se tendría que hacer para no tener retrocesos en la armonización del marco internacional en materia de derechos humanos con la normatividad institucional que tiene la SSC?
8. ¿Qué acciones afirmativas o medidas implementadas por la SSC han atendido intereses estratégicos de las mujeres policías que transformaron su posición en la organización?
9. Aplicar la transversalidad de la perspectiva de género, ¿cómo incide en un cambio significativo para evitar la segregación organizacional que sufren las mujeres policías en la SSC?
10. ¿Cuáles piensa son los retos de la SSC para incorporar la transversalidad de la perspectiva de género?

#### **AVISO DE PRIVACIDAD**

La investigadora principal de este trabajo de investigación, es la responsable del tratamiento de los datos personales y datos personales sensibles que usted proporcione con motivo de su participación, mismos que serán tratados cualitativamente, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de análisis, para proteger la identificación de los mismos, de conformidad con los artículos 1, 2, 3, 8, 16, 17, 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Así como en la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal los artículos 3 fracciones XV y XVII, 18 fracción VI, 26 fracción IX, 34 fracciones V y VII, los artículos 11 fracciones XI y 28 fracciones III, y VII del Reglamento Interior de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, los artículos 3, fracciones IX, XI y XXXIV, 9, 10, 11 y 19 de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, artículo 6 fracciones XII y XXII, 21, 24 fracción XXIII, y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México, así como de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Tránsito de la Ciudad de México, artículo 1, 3, 59 fracción II y 60.

De manera adicional, los datos personales que usted nos proporcione podrán ser utilizados para contar con datos de control, cualitativos y de informes que se generen en la investigación, sin que se vulnere su identidad mediante el proceso de segregación del titular, con la finalidad de no permitir por su estructura, contenido o grado de desagregación, la identificación del mismo, como lo establece la fracción XII del artículo 3, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

La investigadora principal en esta investigación podrá acceder a sus datos personales de identificación y datos personales sensibles, derivado de la Carta de Consentimiento Informado, debidamente requisitada a través de su firma autógrafa, firma electrónica o cualquier otro mecanismo de autenticación que al efecto se establezca, con la finalidad de cumplir con lo establecido en el párrafo cuarto, del Artículo 21, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

El tratamiento de sus datos personales y datos personales sensibles, se realiza con fundamento en lo establecido en los artículos 1, 2 fracciones V y VI, 3, 8, 16, 17, y 18, fracción VII del 22, 26, 27 y demás relativos de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de los Sujetos Obligados.

Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos personales (derechos ARCO), directamente con el investigador previa comunicación vía correo electrónico realizando la solicitud expresa por ese medio, para facilitar su impresión y validación con firma autógrafa al momento de darle cauce a la solicitud expresa.

Domicilio de la Unidad de Transparencia de la SSC. Calle Ermita s/n en la colonia Narvarte Poniente, Alcaldía Benito Juárez, C.P. 03020, Ciudad de México. Usted podrá consultar el aviso de privacidad, así como las modificaciones al mismo, en la siguiente dirección electrónica <http://www.ssp.df.gob.mx/transparencia.html> en el apartado Avisos de Privacidad