

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

NADA HUMANO ME ES AJENO

COLEGIO DE HUMANIDADES y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA
Y ADMINISTRACIÓN URBANA

**Violencia y discriminación por razón de género: Análisis de la
situación de las mujeres en la policía en la Ciudad de México de
2018 a 2022**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN CIENCIA
POLÍTICA Y
ADMINISTRACIÓN URBANA**

P R E S E N T A

**JOSE ANTONIO CRUZ
MARTINEZ**

D I R E C T O R

DR. HÉCTOR MIGUEL SALINAS HERNÁNDEZ

Ciudad de México, octubre de 2025.

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS[©]

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

Índice

Introducción.....	1
Capítulo 1. Marco Teórico	7
1. Género.....	7
1.1 Conceptualización de género.....	9
1.2 Perspectiva de género.....	10
1.3 Igualdad de género.....	12
1.4 Mujer como concepto de análisis.....	14
2. Conceptualización de violencia	18
2.1 Tipos de violencia.....	20
2.2 Violencia por razones de género.....	26
3. Conceptualización de la discriminación.....	27
3.1 Tipos de discriminación.....	29
3.2 Discriminación por razones de género.....	31
CAPÍTULO 2. MARCO LEGAL, INSTRUMENTOS A NIVEL INTERNACIONAL, REGIONAL, Y LEYES NACIONALES QUE DEFIENDEN LOS DERECHOS DE LA MUJER.....	34
2.1 Instrumentos internacionales o convenciones internacionales por la defensa de los derechos de las mujeres.....	34
2.2 instrumentos internacionales del continente americano que promueven los derechos de las mujeres.....	42
2.3 Leyes Nacionales que Promueven los Derechos de las Mujeres.....	45
Aportes adicionales.....	51
CAPÍTULO 3. MUJERES EN LA POLICÍA.....	56
1. La mujer en la policía: contexto histórico en América Latina.....	57
Perú.....	59
Venezuela.....	61
Colombia.....	64
Argentina.....	66
2. El papel de la mujer en la policía en México.....	71
3. Violencia y discriminación que viven las mujeres policía dentro de la corporación.....	74
4. Acciones para prevenir y erradicar la violencia y discriminación hacia las mujeres por razón de género dentro de la policía.....	81

Capitulo 4. Conclusiones.....	85
Bibliografía.....	90

Introducción.

La policía representa una institución de suma importancia para sus gobiernos, ya que, dependiendo de la eficacia que tenga esta corporación combatiendo el crimen y manteniendo el orden público, será como la ciudadanía legitimará a los gobiernos.

En 2021, la revista Proceso publica un artículo donde describe la situación de las mujeres que trabajan para la policía y el ejército en México, donde se evidencia una situación laboral donde varias mujeres viven una situación de desigualdad frente a los policías varones, y se determina que dentro de las violaciones a sus derechos laborales se encuentra el impedimento invisible (techos de cristal) que impide el ascenso de este sector de la policía a cargos de mandos; así mismo, varias mujeres experimentan una situación de discriminación de género que se fundamenta en los preceptos sociales que asocian la labor policial como exclusiva de los hombres, lo que quiere decir que varias mujeres policías han sido víctimas de violencia, en manos de sus homólogos o mandos masculinos, de manera psicológica, laboral, y sexual; violencias que muchas de estas mujeres no denuncian por miedo a represalias por parte del agresor, y al poco o nulo apoyo por parte de la institución (Dávila, 2021: 60-64).

Partiendo del señalamiento anterior, el objetivo de esta investigación es determinar las causas de la violencia de género que viven las mujeres policías en la Ciudad de México en el periodo de 2018 a 2022, y hacer una propuesta para enfrentar dicha problemática; por lo que la metodología de esta investigación consistió en hacer una recopilación documental, tanto teórica, académica, así como periodística y testimonial que respondiera a la vigencia de la violencia y discriminación contra la mujer.

En el primer capítulo de esta investigación se hace una indagación en los conceptos teóricos de los estudios de género que surgieron a partir en la década de los setenta en los movimientos feministas; que se concibieron como un posicionamiento crítico hacia la normatividad heterosexual y patriarcal que sostiene el tejido social, en el cual el género es un fundamento de jerarquización de espacios, recursos económicos, públicos materiales e ideológicos; donde, a su vez, existe una jerarquización de valores, estructurada de mayor a menor importancia, y siendo los valores masculinos los cuales han tenido mayor dominación en la construcción del tejido social (Cobo, 2008: 40-49). De esta manera, en esta investigación se desarrollaron los

conceptos de género, perspectiva de género, igualdad de género, así como la violencia y sus diferentes expresiones para definir lo que es la violencia sexual y el acoso sexual, y la discriminación y su expresión de discriminación de género.

En el proceso de esta investigación, surgió la pregunta de ¿qué mecanismos jurídicos o convenios promovían, o visibilizaban los derechos de las mujeres? Por lo que en el segundo capítulo se hace una síntesis de los convenios internacionales que forman el marco internacional de los Derechos Humanos, pasando por la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la cual se sustenta en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América (1776), así como en la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano en Francia (1789) (González; et al., 2010:13-14). Donde se reconoce la igualdad en derechos de todos los seres humanos y que los derechos son inseparables a nuestra condición de humana, le pertenecen a toda persona sin limitación de fronteras; de ese modo la declaración recoge un amplio catálogo de derechos civiles (derecho a la vida, a la libertad, juicios justos, y otros), políticos (elección de representantes y participación en la política) y sociales (salud y educación) (González, et al., 2010:16-18).

El capítulo dos, avanza desarrollando un apartado sobre la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1946, la cual emana de las Naciones Unidas con el fin de promover el adelanto de la mujer en todo el mundo, y se encarga de realizar las conferencias mundiales de la mujer, México 1975, en Copenhague 1980, Nairobi 1985, y en la ciudad de Beijing 1995 (División de Apoyo Intergubernamental ONU Mujeres, 2019: 12), convenciones que también se abordan en este capítulo.

De igual manera se desarrollan las convenciones internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en el año de 1979 (y que entraría en vigor en 1981), la cual, su fin principal es la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (Sasaki, 2019: 18). Y proporciona la primera definición de la violencia contra la mujer, donde define a este fenómeno como “toda distinción exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de

los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social cultural y civil o en cualquier otra esfera” (ONU, 1979: 2).

Se da una revisión a la Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969), el cual es el primer tratado vinculante en materia de derechos humanos emanado de la Organización de Estados Americanos (OEA) (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2016: 4-5).

De igual modo, se desarrolla un apartado sobre la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", la cual tiene su importancia ya que, en esta Declaración se desarrolla por vez primera el concepto de violencia contra la mujer que contempla toda acción, que por el género cause la muerte, daños y sufrimiento físico, sexual, psicológico, y que este puede desarrollarse en el ámbito público y privado (Organización de los Estados Americanos OEA, 1994: 2-5).

Para complementar la información de este capítulo se desarrollaron revisiones del marco jurídico nacional, pasando por la Carta Magna, los Códigos Penales (federal, estatales y el de la Ciudad de México); la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; y por último se le dio revisión a Ley General del Trabajo y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación, tomando en cuenta a esta última para desarrollar una propuesta de reformulación de la misma o la creación de una nueva norma que contara, en su formulación, con la participación de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México.

Tomando en cuenta todos los instrumentos internacionales de Derechos Humanos referidos en este capítulo, se determinó que México en cuanto a su marco jurídico, se encontraba a la vanguardia haciendo frente a las situaciones de discriminación por razones de género, ya que tanto la Carta Magna como las leyes interiores se fundamentan en los tratados internacionales de los que nuestro país participa. Asimismo, se crea un panorama de la labor de instituciones y colectivos que a lo largo de la historia han contribuido al reconocimiento de los derechos de las mujeres, tanto a nivel internacional, nivel regional, así como a nivel nacional.

En el Tercer capítulo de esta investigación se abordó directamente los antecedentes tanto periodísticos, como académicos de la violencia de género que se reproducía de manera similar

en países latinoamericanos para determinar que este fenómeno social, no solo no es exclusivo de nuestro país, sino que también documenta la extensión geográfica de esta situación de análisis. Se comprobó que los países de esta región pasaron por un proceso democratizador en la década de los ochenta, que contribuyó a que los países en donde no había mujeres en las instituciones de seguridad pública, pudieran integrarse, y en los países donde ya se contaba con esta participación, se reforzara la integración de las mujeres; este punto histórico es clave porque a partir de esta época la perspectiva de género se introduce en las instituciones de seguridad pública en América Latina (Méndez, 2016:68-70).

Dentro de los objetivos de esta investigación fue la tarea de crear un perfil de la policía capitalina, así como las instituciones de seguridad pública en otros países de Latinoamérica; mediante la recopilación de información demográfica, que demuestra una presencia femenina en la policía a nivel América Latina del 10 % frente a los hombres (Vázquez, 2020: 94). Lo que, en cierta medida, agudiza la situación de las mujeres policías ya que el ingreso de mujeres a la policía en esta región se logra en un contexto donde, los preceptos sociales de la época, donde se creía que la profesión de la policía solo la podían desempeñar los hombres, y donde la igualdad entre hombres y mujeres no era un principio tomado en cuenta, lo que relegaba a la mujer a un segundo plano; de hecho, el principio de igualdad es de reciente integración dentro de los cuerpos de seguridad, que no ha sido del todo asimilado o comprendido y aún dista de ser totalmente efectivo (Méndez, 2016: 62).

Mediante el acceso a la Plataforma Nacional de Transparencia, se solicitó información a la Secretaría de Seguridad Ciudadana, que ayudará a crear un perfil de la situación actual de las mujeres en las distintas corporaciones de la policía capitalina, siendo así donde la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, mediante el Oficio N.º PACDMX/DG/JUDCST/2698/2024, donde da a conocer que el número de oficiales que integran esta corporación es de 27,173 elementos, de los cuales 9,690 son mujeres (35.69 %), mientras que 17,483 elementos (64.31 %) son varones; así mismo la Policía Auxiliar de la Ciudad de México atendió la misma petición, mediante el Oficio N.º PACDMX/DG/JUDCST/2698/2024, donde da a conocer que el número de oficiales que integran esta corporación es de 27,173 elementos, de los cuales 9,690 son mujeres (35.69%), mientras que 17,483 (64.31 %) son varones; de este modo se comprueba, lo que se repite también en otros países de Latinoamérica, y que tiene un impacto en la

convivencia entre hombres y mujeres, que la presencia de mujeres en la policía a nivel nacional y regional, se compone mayormente de hombres.

Por último este tercer capítulo ilustra la manera en que las instituciones policiales, tanto las extranjeras pertenecientes a Latinoamérica, así como las de nuestro país, enfrentaron en su particularidad, la discriminación y la violencia por razones de género, mediante una estrategia que integraba la creación de departamentos internos en las instituciones de seguridad encargados de atender las situaciones de violaciones de derechos laborales relacionadas con la discriminación y violencia de género, como el caso de Argentina con los Centros Integrales de Género (Ministerio de Seguridad en Argentina, Resolución 1021, art. 1, 2011). Este tipo implementaciones junto con la creación de modelos educativos en materia de perspectiva de género, fueron la clave para tratar este fenómeno social, como lo describe la dirección Ejecutiva de Transparencia de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, mediante el Oficio: SSC/DUEG/00831/2024, donde se da a conocer que en la Universidad de la Policía (UPCDMX) la educación que se imparte en los programas académicos, parte desde la Transversalización de la Perspectiva de Género y de Derechos Humanos, por lo que las acciones para promover la perspectiva de género, se reflejan en la creación de programas de formación, como el Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género, el cual fue creado en colaboración con la Secretaría de las Mujeres.

Como parte importante en el desarrollo de esta investigación, una coincidencia en las acciones que distintos países de Latinoamérica desarrollaron para crear diagnósticos de la situación de las mujeres policías, fue la elaboración de entrevistas y encuestas internas en las corporaciones de la policía, estas encuestas fueron clave para determinar que muchas mujeres sufrían de acoso sexual y hostigamiento o violencia laboral, y que no denunciaban las agresiones por miedo a represalias provenientes de compañeros y mandos masculinos. De esta manera, en este tercer capítulo se incluyó la entrevista a una mujer que trabajó en la policía capitalina desde que tenía 22 años. Laboró durante 24 años, pero oficialmente, para los registros de la policía de la capital, ella solo trabajó durante 19 años, lo cual tuvo repercusión en la pensión que ella recibiría de haberse jubilado a los 24 años de servicio; pero ella no pudo permanecer más tiempo en dicho trabajo. ¿Por qué? El hostigamiento y las constantes amenazas en manos de

sus compañeros la obligó a abandonar la policía, ya que el estrés estaba mermando su salud física y psicológica.

Siguiendo esta línea de investigación se brinda un panorama de la situación, de las causas que originan la discriminación y violencia por razones de género, las acciones de las Instituciones policiales por detener estos sucesos y las propuestas para alcanzar los objetivos de igualdad, y de una mejor convivencia entre mujeres y hombres que laboran en la policía de la Ciudad de México, así como el impulso de las mujeres y sus derechos en esta profesión.

Capítulo 1. Marco Teórico

1. Género.

Al día de hoy, la problemática por razones de género dista de desaparecer o disminuir. A pesar de que nuestra nación cuente con leyes a favor de los derechos de la mujer, aún siguen aconteciendo fuertes conflictos sociales, descritos por medios de comunicación, estudios científicos y distintas leyes, como razones de género.

Un fenómeno en este texto a investigar es la violencia que sufren las mujeres policías dentro de las corporaciones en las que laboran, violencia que se suscita por razones de “género”. ¿A qué nos referimos con eso? A que las mujeres policías pasan por situaciones violentas que atentan con su estabilidad emocional, psicológica, laboral, física y sexual por parte de sus compañeros y superiores; violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo, una violencia que no viven los varones policías, violencia por razón de “género”. Entonces, llegados a este punto, lo primordial es definir lo que es “género”.

El término “género” surge de una conceptualización de que lo “masculino” y lo “femenino” no son hechos naturales o biológicos, sino que son parte de la existencia social-histórica de los géneros como fundamento de la organización social de la sociedad, y como ésta se divide simbólicamente y se vive empíricamente. Tomando en cuenta que a través del tiempo todas las sociedades se han erigido a partir de las diferencias anatómicas entre los sexos, lo que generó desigualdades sociales y políticas (Vivas, 2001: 527).

Es así como surgen los estudios de “género” a raíz de los movimientos feministas surgidos en la década de los setenta del siglo XX, que tiene su fundamento en las nociones de Paulin de Barré, quien a lo largo de 3 libros (1674, 1675 y 1676, siglo XVII) “debate sobre como la desigualdad social entre mujeres y hombres, y que esta no era a causa de una desigualdad natural, sino a causa de una desigualdad política y cultural (de la época), la cual producía teorías las cuales expresaban una inferioridad de la naturaleza de la mujer” (Vivas, 2001: 528)

En su literatura, Barré propone una educación igual entre mujeres y varones, ya que él concebía que las desigualdades entre estos eran debidas a costumbres y prejuicios, y no propias de la naturaleza de la mujer.

Durante el mismo periodo (la ilustración) surge en 1791 de la autoría de la dramaturga francesa Olympe de Gouges “La Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana”; obra donde expresa un sentir de inconformidad por parte las mujeres de la época donde, tras un periodo revolucionario en Francia, “los derechos plasmados en “La Declaración de los Derechos Humanos y del Ciudadano”, realmente no tienen una aplicación efectiva y universal para hombres y mujeres, ya que en la realidad, las mujeres tenían negado derechos elementales como el voto, derechos conyugales, educación o derecho al trabajo” (Varela, 2013: 17).

Y de este mismo periodo, y justo un año antes de la aparición del texto de De Gouges, nace “Vindicación de los derechos de la mujer”, de la autoría de Mary Wollstonecraft, “texto que plasmaba una defensa por una situación de igualitarismo entre los sexos, derechos como la independencia económica y la necesidad de participación parlamentaria de las mujeres” (Varela, 2013: 28).

Es así como avanza el tiempo y en 1949 Simone de Beauvoir publica “el Segundo Sexo” donde, con una propuesta similar a los autores anteriormente mencionados, hace una primera formulación de “el género” y explica que las características humanas consideradas como femeninas son adquiridas por las mujeres mediante un proceso social complejo, y no por razón natural propia de su sexo; de esta manera, Beauvoir expresa que “una no nace, se hace mujer”. Así su propuesta abre un nuevo campo para la reflexión de las desigualdades entre los sexos; ya para la década de los setenta el feminismo acoge el concepto de Beauvoir y lo vuelve uno de los pilares con el cual se crearon propuestas políticas (Lamas, 2013: 9-10).

Después de la década de los años setenta los estudios de género comienzan a crecer y, por lo tanto, las definiciones sobre el concepto género van cambiando dependiendo de los autores y la temporalidad, ya que los aspectos biológicos o los aspectos sociales, o culturales no son suficientes para determinar lo que es género, en pro de analizar las desigualdades entre hombres y mujeres.

1.1 Conceptualización de género.

Marta Lamas desde una teoría antropológica, describe al “género” “como las creencias, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo de personas, en consideración de una simbolización anatómica entre mujeres y hombres; clasificación cultural por la que se define la división del trabajo, el ejercicio del poder, prácticas rituales; y se atribuyen particularidades únicas a uno y otro sexo en materia moral, psicológica y de afectividad (Lamas, 2000), por lo tanto, nos indica que para comprender las interacciones e interrelaciones entre los individuos es propicio comprender el esquema cultural del género.

Por otra parte, pero de manera similar, género es una categoría para el análisis que estudia las formas histórico/culturales en que las mujeres y hombres construyen su identidad, y los simbolismos, las representaciones y definiciones que las sociedades manifiestan en torno a las diferencias sexuales (De la Madrid, 2016:12).

En la postura de Joan W. Scott, desde una teoría psicoanalítica, el “género” es el estudio de la compleja relación, en torno a la sexualidad, entre lo normativo y lo psíquico; la intención de colectivizar la fantasía y a la vez usarla para propósitos políticos o sociales, así sea la construcción de nación o la estructura familiar. Por tanto, en este desarrollo, es el género el que produce significados para el sexo y la diferencia sexual y no sexo el que determina los significados del género. Por tanto, el género como una categoría analítica es útil porque obliga a historizar las maneras en las cuales el sexo y la diferencia sexual han sido concebidos (Scott, 2016: 100).

Socorro Vivas reconoce al género como una construcción simbólica que contiene el conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo, refiriéndose a las características psicológicas, eróticas, jurídicas, biológicas, políticas y culturales. Así retoma a Marcela Lagarde señalando las acciones y creaciones del sujeto (el hacer del sujeto en la sociedad), en la intelectualidad, la afectividad, lenguajes, abstracciones, los valores, los imaginarios, las fantasías, el deseo, los valores, los imaginarios, la subjetividad del sujeto, poder y capacidad del sujeto, relaciones con los demás, prestigio, estatus, jerarquía, y la identidad del sujeto en tanto ser de género; es donde el género tiene una implicación en la construcción cultural del mismo (Vivas, 2001: 530-531). De manera simple, una persona que, en su particularidad, en su

día a día, en sus interacciones sociales, en su entorno geográfico, educativo y social, experimentará las manifestaciones de las relaciones de género.

Por lo tanto, podemos reconocer que el género como concepto, no es una abstracción simple de enunciar, ya que desde el nacimiento de una persona, con la asignación de su género gracias a la observación de su parte genital, a la persona se le asigna una identidad con la cual se relacionará con las demás personas, y aun con esta asignación, la persona construirá en su persona, la significación que sus vivencias en interacciones sociales, así como su conocimiento, la cultura y el ambiente político y económico le proporcionen.

Por otra parte, Marcela Lagarde explica que “el análisis de género, por parte del feminismo es una categoría que implícitamente es una crítica hacia las características destructivas, nocivas, enajenantes y opresivas que nacen por la organización social basada en la desigualdad, la injusticia y la jerarquización política de las personas basada en el género” (Lagarde, 1996: 13-38).

Nuevamente retomando a Marta Lamas, “género” es el resultado de la creación de reglas culturales sobre el comportamiento de mujeres y hombres intervenido por instituciones económicas, sociales, políticas y sociales (Lamas, 2013: 10).

1.2 Perspectiva de género.

Gracias a los movimientos feministas que comienzan a surgir en la década de los setenta, también comienzan a desarrollarse los estudios de “género” y, por lo tanto, las definiciones del mismo. Así es como nacen los estudios con “perspectiva de género”, estudios que hacen un análisis del comportamiento de las estructuras sociales a través del tiempo o en determinadas temporalidades para hacer una crítica de las desigualdades sociales en torno a la sexualidad; en otras palabras, desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

Un abordaje a esta categoría de análisis puede referirse a entender la perspectiva de género como un posicionamiento crítico hacia la normatividad heterosexual y patriarcal que sostiene el tejido social, en el cual el género es un fundamento de jerarquización de espacios, recursos económicos, públicos materiales e ideológicos; donde, a su vez, existe una jerarquización de

valores, estructurada de mayor a menor importancia; y siendo los valores masculinos los cuales han tenido mayor dominación en la construcción del tejido social (Cobo, 2008: 40-49).

El avance de los estudios de género y el funcionamiento histórico de la sociedad ha propiciado distintas posturas, algunas proponen la existencia de un orden simbólico y real de sumisión, subordinación social y exclusión, donde las divisiones sociales se desarrollan no solo por género, también se encuentra la raza, la cultura, la etnia y la clase. Pero abordar estos estudios desde la perspectiva de género proporciona un enfoque amplio e inclusivo, ya que el género es el campo primario dentro del cual se articula el poder (Scott, 1996: 265-302). y precisamente las relaciones de género son relaciones de poder, las cuales van ligadas de los procesos políticos y sociales, y a su vez son estos procesos los que generan los distintos accesos al control de los recursos, oportunidades productivas y a la decisión política (Raphael De la Madrid, 2016:12).

Para Marcela Lagarde, la perspectiva de género es una concepción feminista del mundo y de la vida, la cual se estructura desde la ética, y conduce a una crítica de la conformación androcéntrica de las sociedades, sociedades donde la importancia de los aportes de la mujer fue minimizada. El objetivo de los estudios a partir de esta perspectiva es contribuir a la reconfiguración social subjetiva a partir de la resignificación histórica, social, política y cultural desde las mujeres y con las mujeres. Desde esta perspectiva, se reconoce la diversidad de géneros y la existencia de hombres y mujeres como fundamento para la construcción de una sociedad diversa y democrática, a la vez que se reconoce que la dominación de género produce opresión y eso obstaculiza dicha construcción. Sin embargo, esta perspectiva analítica reconoce las distintas cosmogonías de género que existe en cada sociedad, en comunidades y personas, y a partir de esta visualización, un objetivo importante de los estudios a partir de esta perspectiva, es analizar y comprender los rasgos distintivos que definen a hombres y mujeres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias; así como la contabilización de recursos y capacidades con las que hacen frente a las dificultades que viven día a día (Lagarde, 1996: 13-17).

Asimismo, Lagarde reconoce que en todas las sociedades existe una conformación social, de género predominante, y además en cada conformación de casta, clase, cada estamento genera una versión del orden dominante, o la suya tradicional, articulada a todos los órdenes. Por lo tanto, para la elaboración de análisis objetivo del desarrollo social histórico la perspectiva teórica

de género involucra la interacción de teorías específicas sobre el cuerpo, la evolución, el psiquismo, la sexualidad, el lenguaje, así como teorías sociológicas sobre la sociedad, su complejidad, sus procesos y conformación. Por tanto, al tratarse de sujetos de género sujetos por un ordenamiento de poderes, es importante incluir en la formación del análisis teorías de la ciencia política, sobre el poder, el Estado, la democracia y el desarrollo (Lagarde, 1996: 50-51).

Por lo tanto, en esta investigación, el concepto de perspectiva de género se entiende como análisis objetivo del desarrollo social-histórico de las sociedades, que implica un posicionamiento crítico hacia la normatividad heterosexual y patriarcal que sostiene el tejido social, en el cual el género es un fundamento de jerarquización de espacios, recursos económicos, públicos, materiales e ideológicos; ya que el género es el campo primario dentro del cual se articula el poder.

1.3 Igualdad de género.

Resulta interesante que, a estas alturas del año 2023, en un contexto (el mexicano) donde el sistema político se rige por medio de un sistema democrático, un sistema que en esencia debe proporcionar las mismas oportunidades para el desarrollo de la sociedad a toda una población, sin importar la raza, la religión, el estrato social y en especial, el sexo; las desigualdades sociales aún son parte del acontecer político y social. Sin embargo, la historia demuestra que, a pesar de que la democracia existe y se ha desarrollado a nivel global, las diferencias y desigualdades continúan en la mayoría de las sociedades. Y aunque una democracia pueda operar en una sociedad pese a las desigualdades sociales, no la hace exitosa, ya que la base de la democracia descansa en valores éticos como la igualdad o la justicia; y es precisamente donde aspectos como la competencia laboral, la convivencia social o la toma de decisiones no sean justas en entornos de desigualdad.

La persistencia del orden social de género hasta nuestros días es gracias a la existencia de las instituciones sociales, como la familia, el mercado de trabajo las instituciones educativas y religiosas, las cuales se encargan de dictar normas o prohibiciones a los sexos; Lo que ha generado que prácticas nocivas excluyentes en todos ámbitos mencionados sean una tarea difícil de erradicar, y la igualdad de género sea un objetivo a alcanzar, cuando debería ser algo efectivo como lo establece la ley, esto debido a que estas ideas están insertas en la objetividad

de las estructuras sociales y en la subjetividad de las estructuras mentales (Raphael De la Madrid, 2016:12).

Por lo tanto, la lucha feminista, la cual se suscita de manera global, tiene su relevancia debido a que invita a la reflexión sobre la búsqueda de la igualdad y la justa repartición de poderes y recursos para el desarrollo de las sociedades, reconociendo que aun dentro de las democracias existen, hoy día, injusticias debido a la monopolización masculina de los núcleos de poder (Lagarde, 1996: 206-209).

Por otra parte, el feminismo tiene distintas corrientes que tienen distintos objetivos o tienen objetivos en común, pero buscan llegar a ellos desde distintas perspectivas. El feminismo de la igualdad, heredero de la tradición individualista, es en cierta manera antiesencialista, lo que significa que rechaza la idea de que las cosas tengan una naturaleza escondida que las hace lo que son. No es partícipe de la idea de la diferenciación de las personas por medio de categorías colectivas de identidad, como las que proporciona el género, el credo, la etnia u otra. Esta corriente concibe que cada persona es única e irrepetible, en cuanto a individuo; por lo tanto, la garantía del respeto de toda persona en su particularidad es la exigencia de igualdad. No conceptualizando que todas las personas sean un conjunto de clones, sino refiriéndose a los derechos y libertades que le corresponden a toda persona por el hecho de su humanidad, independientemente de sus particularidades. la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres en el plano laboral o político corresponde al propio derecho de las mujeres, no por su particularidad o diferenciación sexual, sino por su humanidad, pertenencia y participación en la construcción de la sociedad (Serret, 2011: 47-49).

Por lo tanto, la búsqueda de la igualdad política, laboral y social de la mujer ante el hombre se fundamenta desde esta perspectiva por el hecho de que la mujer, como individuo, merece los mismos derechos y oportunidades que el hombre por el hecho de su humanidad y que históricamente han contribuido a la formación de todas las sociedades y su aporte están importante como el del hombre.

Existe también una propuesta que se refiere a la igualdad como una manifestación socio-estructural, por tanto, comprende todas las formas de distinción estructural que tienen efecto sobre los sujetos como parte de las diferentes categorías sociales a las que pertenece, primordialmente en tres: clase social, con relevancia en la actualidad en un momento de crisis

económica; género y sexualidad, incluyendo la orientación sexual, y pertenencia étnica, referida a las dimensiones espirituales o simbólicas (Venegas, 2010: 388-389). Por lo tanto, los estudios desde esta perspectiva no buscan igualar a todas personas, buscan hacer efectivos los derechos que debe gozar toda persona por el hecho de ser una o un humano, pero tomando en cuenta que cada persona se desarrolla en circunstancias diferentes, y adquieren cosmogonías distintas.

Una perspectiva jurídica que respalda a la igualdad de género es la de nuestra Carta Magna, la cual, en su primer libro enfocado en dar a conocer los derechos humanos y garantías de la ciudadanía mexicana describe en el primer artículo que toda persona en nuestro territorio es acreedora al goce de los derechos humanos interpretados conforme a este documento, y tratados internacionales, de modo que las autoridades tienen el deber de proteger, respetar, y garantizar dichos derechos; lo que a su vez obliga al Estado a prevenir y reparar las violaciones de los derechos humanos. Asimismo prohíbe todo tipo de discriminación que tenga por objeto atentar contra la dignidad humana, o anular los derechos y libertades de las personas (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023).

1.4 Mujer como concepto de análisis.

Una de las mayores dificultades de los estudios sociales ha sido la construcción o la definición del concepto de “Mujer”, y es que podría parecer un ejercicio sencillo, porque podría bastar con describir simplemente las características fisionómicas femeninas, por ejemplo, de una mujer que procrea; sin embargo en la actualidad la descripción de un cuerpo con características femeninas, o comportamientos femeninos ya no son aspectos que se le puedan atribuir exclusivamente a personas nacidas con los cromosomas XX y que tienen la capacidad de traer vida al mundo.

Para el caso de las ciencias sociales, así como del movimiento feminista el cual tiene como uno de sus propósitos evidenciar la opresión por la que ha sido sometida la mujer por generaciones, le ha sido de suma importancia construir un concepto de “la mujer”, ya que se debe contar con un posicionamiento que le dé respaldo a su lucha; sin embargo, distintos posicionamientos dentro del movimiento, así como dentro de las ciencias sociales han contribuido con su propia definición de “mujer”, pero estos posicionamientos pueden ser distintos unos de otros, lo que

dificulta la construcción de una descripción precisa o que pueda englobar estos posicionamientos; agregando a esta dificultad, que en cada región del mundo, el concepto de “mujer” tiene un significado distinto.

Gabriela Castellanos hace una comparación entre distintos posicionamientos para poder abordar el concepto de “mujer”, propone una discusión entre el posicionamiento proveniente de la corriente culturalista del movimiento feminista que propone una “esencia” natural de la mujer, una naturaleza que tiene una mayor conexión con la “Madre Tierra”; mientras que la corriente postestructuralista del feminismo rechaza la esencia de una naturaleza propiamente femenina, ya que este posicionamiento considera un error definir a la mujer, ya que esto condenaría al concepto al estereotipo y al encasillamiento, por lo tanto, se propone deconstruir todos los conceptos de “mujer”, aceptando la diversidad, pluralidad y diferencias entre las personas, ya sean mujeres u hombres, tratando de demostrar que todas las personas definen sus comportamientos e ideas por medio de su relación con la cultura; así esta autora incorpora a la discusión una posición compuesta de dos pensamientos, el primero basándose en la opinión de Teresa de Lauretis quien describe a la experiencia de “ser mujer” como los hábitos resultantes de la interacción de conceptos, signos y símbolos del mundo cultural externo, y además toma en cuenta los posicionamientos que cada una va adoptando internamente; aunado a este pensamiento, Castellanos incorpora la posición de Linda Alcoff quien define a la “identidad” como relativa a un contexto continuamente cambiante, al conjunto de elementos que tiene que ver con los otros, la economía, las instituciones culturales y políticas, y con las ideologías, a este concepto se le conoce como “posicionalidad” (Castellanos, 1995: 40-47). Con lo anterior expuesto, podemos constatar que plasmar en palabras el significado de “mujer” no es una tarea sencilla, incluso para quienes forman parte del feminismo, pues posturas como la del postestructuralismo apuntan a que solo las mujeres son quienes merecen formar un concepto de lo que es ser mujer.

En esta parte de este texto, no se pretende a llegar a una definición concreta de lo que es “la mujer”, pero si podemos resumir lo que hemos visto hasta el momento. de situaciones por las que las mujeres han atravesado a lo largo de la historia producto de la interacción de las personas con la cultura, pero lo que las mujeres han vivido por el hecho de haber nacido mujeres, y que si bien, no definen el significado de mujer, si pueden rendir cuenta de lo que

históricamente ha marcado el recorrido de este sector de la población. Como se expuso líneas atrás, la literatura de Paulin De Barré en 1674 propone una reflexión acerca de la desigualdad por la que la mujer pasaba frente al hombre, la cual era una postura que le hacía frente a las teorías que sugerían la inferioridad de la mujer (Vivas, 2001); y es que para el periodo de los siglos XVII – XVIII las mujeres en Europa tenían la profesión de la maternidad, daban a luz cada 24 o 30 meses, los matrimonios de las mujeres eran arreglados por sus padres en negociaciones por dotes o arreglos comerciales o territoriales, autores masculinos o el clero creaban una imagen de la mujer poco confiable, malvada, astuta, poco fiable o inferior (Cristobal, 2018); y a pesar de la participación directa de las mujeres en la consolidación de la revolución francesa en siglo XVIII, las mujeres no obtienen su reconocimiento en la “Declaración de los Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano”, a las mujeres revolucionarias se les dio la espalda, incluso algunas fueron guillotinas como Olympe De Gouges, ya que a pesar de su contribución de “La Declaración los Derechos Humanos de las Mujer y la Ciudadana” (Texto previo a la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano), las mujeres no tenían derecho a la educación, al trabajo, derechos matrimoniales como la educación de los hijos o derecho a heredar bienes, no tenían derecho al voto; expresaban su deseo por la abolición de la prostitución, y los maltratos dentro del matrimonio (Valcárcel, 2013:9-15).

Por otra parte, la segunda ola del feminismo se caracteriza por los movimientos sufragistas, principalmente en Estados Unidos, que logran consolidar el derecho al voto de las mujeres en la primera parte del siglo XX; en dicho periodo las mujeres no podían votar, no podían presentarse a elecciones, ni ocupar cargos públicos, ni afiliarse a organizaciones políticas o asistir a reuniones políticas, se les prohibía tener propiedades, ya que estas se le transferían al marido, no podían dedicarse al comercio, tener negocios propios o abrir cuentas corrientes (Varela, 2013: 28). Pese a los logros de los movimientos sufragistas y haber logrado consolidar el derecho constitucional al voto en E.U. los movimientos feministas se disolvieron en su mayoría hasta la llegada de una tercera ola de movimientos feministas, los cuales se acompañaban de distintos movimientos juveniles estudiantiles con una mayor diversidad, pues no solo aparecen movimientos feministas, emergen grupos defensores de los derechos de las personas afroamericanas o los movimientos pacifistas que se oponen a la guerra, pues poco tiempo había pasado posterior a la Segunda Guerra Mundial y en los sesenta llega la guerra orquestada por E.U. hacia Vietnam. Para los movimientos feministas de esa época, de igual

manera exigían igualdades laborales, educativas, sociales, abolición de la segregación racial, de los maltratos dentro del matrimonio, y la abolición de los estereotipos sociales que pretenden recluir a las mujeres a la tradición doméstica; pero una característica de este periodo era la preparación intelectual de las feministas de la época, pues dotadas de conocimiento en política, marxismo y sexualidad, y otras áreas; y como se mencionó varias líneas atrás, es en este periodo donde nacen los estudios de “género”, donde la profundización y el interés en demostrar las desigualdades sociales entre mujeres y hombres presionan a la creación de los conceptos como “género” y “patriarcado” los cuales hasta la fecha siguen siendo utilizados para profundizar acerca de las desventajas o desigualdades sociales entre mujeres y hombres (Bellisi, 2008: 67-87). La amplia literatura feminista describe a los movimientos feministas de 2018, los cuales se caracterizan por la amplia difusión global y la fuerza de convocatoria que tuvieron para llamar a la protesta a sus simpatizantes, quienes en esta etapa histórica centralizan sus esfuerzos en la denuncia de la violencia de género (feminicidios, violencia en la pareja, violencia familiar, y otras), no sin dejar de evidenciar otras formas de opresión como lo son la opresión laboral (techos de cristal, sueldos desiguales); los movimientos feministas contemporáneos enfocan su desarrollo teórico en hacer crítica hacia la precarización laboral, la explotación económica, la brecha salarial, la servidumbre social que comprenden las tareas de cuidado no remuneradas, y la violencia sexual, y exigen el acceso al aborto legal; todo esto producto de la decadencia del sistema capitalista neoliberal, y de las políticas de este sistema, las causantes del empeoramiento de las condiciones de vida de las mujeres (García, 2018: 15-24).

Recurrir a la aparición de los movimientos feministas constata en cada temporalidad las formas en las que, a las mujeres, por su sexualidad, les ha sido restringido el goce pleno de sus derechos. ahora bien, por una parte, tenemos perspectivas teóricas sobre la dificultad de concebir el concepto de “mujer” ya que la diversidad de posturas feministas contrarias u opuestas unas de otras no pueden ser englobadas o sintetizadas juntas; sin embargo, esto no es un aspecto negativo, ya que invita a una constante búsqueda del significado de lo que es ser “mujer”; los aspectos históricos antes mencionados no forman parte de la identidad de “la mujer” pero funcionan bien para rendir cuenta de las particularidades sociales por las cuales solo las mujeres han pasado a lo largo de la historia. Por lo tanto, el concepto de “mujer” como categoría de análisis es importante mantenerlo en constante construcción porque movimientos como el

feminista o la sociedad en general precisan de descripciones objetivas de lo que compone la historia de la mujer.

2. Conceptualización de violencia

Investigar sobre los problemas en la vida laboral de las mujeres policías naturalmente llevó a esta investigación a encontrar fenómenos o situaciones, que, aunque cotidianos, forman parte de las dificultades que tienen que vivir las mujeres, y en especial las mujeres policías, en este caso; con mayor peso en estas servidoras del estado, ya que viven la violencia que proviene como parte de su trabajo, y la violencia que puede venir de compañeros y superiores por razón de su género. Por lo tanto, llegados a este punto corresponde describir lo que puede ser considerado como violencia.

La violencia puede ser agresividad, pero es agresividad que se modifica en mayor parte por factores socioculturales que le restan el valor de una reacción automática y la hacen una conducta intencional, y pareciera que agresividad y violencia son lo mismo, pero la agresividad, por tanto, es una reacción innata que responde a ciertos estímulos y que cesa ante ciertos inhibidores, es decir que es una cuestión biológica y la violencia no lo es. Puede ser clasificada de acuerdo a criterios tales como el tipo de víctima, tipo de agresor, el daño que inflige o el escenario en el que ocurre (Sanmartín, 2006: 11).

Por otro lado, en México a partir del año 2007, entra en vigor la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (LGAMVV), una de las leyes con gran peso en nuestro país que tiene por objetivo la coordinación entre entidades y dependencias gubernamentales para lograr la erradicación de la violencia en contra de mujeres, niñas y adolescentes, y del libre goce de sus derechos humanos. Esta ley, en su artículo quinto, párrafo cuarto, contempla a la violencia contra la mujer como: “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007: 7).

Un posicionamiento sobre la violencia se refiere a esta por la presencia de la voluntad de cometer daño por quien ejecuta, así como la falta de la voluntad de la persona receptora, o

pasiva, es decir, la víctima, al mismo tiempo que ocurre la acción. Es un acto efectivo de intervención con total intención voluntaria de hacer daño, y al mismo tiempo, en sus acciones posibles, la cual puede ser ejercida sobre el estado material de la otra u otras personas o sobre su psique (Galtung, 1995: 310).

Retomando nuevamente a Sanmartín, quien define a la violencia como “cualquier acción u omisión intencional que daña o puede dañar a un individuo y que, en último extremo, perturba o restringe su capacidad para diseñar la vida en libertad” (Sanmartín, 2008, págs. 7-14).

Tal como se expresó con anterioridad sobre las desigualdades entre mujeres y hombres y que estas se prolongaban en el tiempo debido a la existencia de instituciones sociales, un posicionamiento que resulta adecuado en esta parte es el que se refiere a que existe una transmisión cultural de ciertas pautas de comportamiento violento en las personas basados en modelos y estereotipos que transmiten los medios de comunicación, es decir una institución social (Cuervo, 2016: 88).

Un posicionamiento que, para propósitos de esta investigación, resulta apropiado para definir la violencia es el que describe a este fenómeno como toda intervención directa de uno o varios sujetos contra uno u otros más, por motivo voluntario o intencionado de hacer daño o perjuicio, sin o con la finalidad de lograr el cambio de conducta o conductas o postura individual, social, política o cultural del sujeto o de las víctimas, tomando en cuenta que esta intervención también puede manifestarse de maneras simbólicas o psicológicas, lo que también lograra el cambio de conductas de los receptores (Cuervo Montoya, 2016: 77-97).

Dados todos los recursos antes descritos podemos concebir una idea de lo que es la violencia, son actos donde se involucran 2 partes, quien o quienes la cometen; una o más víctimas, o receptores; son conductas totalmente voluntarias con la finalidad de causar daño, y el cambio de conducta de la parte receptora, pueden o no incluir el factor de la agresividad, ya que la ley contempla el daño psicológico o patrimonial como expresiones de la violencia, y esta se perpetúa en el tiempo por pautas de comportamiento basados en estereotipos transmitidos por las instituciones sociales, como pueden ser los medios de comunicación, e impiden llevar a cabo una vida en libertad por parte del receptor.

Una de las dificultades hoy en día para poder erradicar la violencia, es poder reconocer cuando este fenómeno se presenta en nuestras vidas; esto se complica debido a que la mayoría de las personas constantemente normalizan, naturalizan, generalizan y minimizan las conductas agresivas. La investigadora Martha Alicia Tronco Rosas, del Instituto Politécnico Nacional (IPN) en 2007 a través de la Unidad Politécnica de Gestión con Perspectiva de Género diseñó el “Violentómetro” un instrumento visual a manera de regla de fácil acceso, el cual tiene el propósito de capacitar a las personas, en ámbitos laborales, educativos y familiares, para detectar y atender a tiempo cualquier comportamiento agresivo (Villaseñor, 2024), tal como se muestra en la imagen siguiente.

Violentometro



Instituto Politécnico Nacional, portal electrónico.

2.1 Tipos de violencia.

Puesto que el fenómeno de la violencia se estudia tomando en cuenta los factores que la componen (quien o quienes la cometen; quien la recibe o víctima; y el entorno) podría describirse a la violencia por un gran abanico de posibilidades o referencias, por lo tanto, en esta investigación se abordaran distintas clasificaciones de violencia , haciendo énfasis en los tipos de violencia que sufren las mujeres policías, tomando en cuenta la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en la cual, como se mencionó con anterioridad, contempla el sufrimiento psicológico, físico, económico, sexual, familiar, laboral, la muerte o feminicidio como expresiones de la violencia (en contra de la mujer), expresiones mismas con las que se desarrolla esta investigación.

Violencia psicológica.

En el caso de Ecuador, como ejemplo plasmado en las leyes, según el código penal modificado en 2021, la violencia psicológica se entiende como: “las amenazas, manipulación, chantaje; humillación, aislamiento, hostigamiento, persecución, control de las creencias, decisiones o acciones, insultos o cualquier otra conducta que cause afectación psicológica” (Poalzin-Iza, et al., 2003:63). Como se había mencionado antes, la violencia no necesariamente tiene que incluir la agresividad física o la fuerza física para ser ejercida y posteriormente castigada en dicho país.

La violencia psicológica, desde la perspectiva de Ana Martos tiene una amplia explicación, ya que esta autora propone grupos de atributos en las siguientes categorías: “maltrato psicológico activo” el cual es un trato de degradación continuo que socava la dignidad de una persona (de difícil detección, ya que la víctima no suele asumir su condición); maltrato psicológico pasivo, el cual se genera al darle poca o nula atención a la víctima, por parte del agresor, justo cuando la víctima depende de este último, lo que deriva en abandono emocional.

De esta clasificación se derivan varias formas de expresión, como: acoso psicológico, el cual es ejercido con una estrategia con su metodología que tiene por objetivo desmoronar y destruir de manera moral a la víctima, puede presentarse a manera de injurias, calumnias, o críticas que además de modificar el comportamiento de la víctima, derrumban su confianza y autoestima e introducen en su mente malestares, preocupaciones, angustias y culpabilidad.

A su vez esta clasificación se divide en sub clasificaciones, según esta autora en: “acoso psicológico vertical”, situación donde el acosador se encuentra en una situación superior de poder frente a su víctima; “acoso psicológico horizontal”, escenario donde la víctima y agresor se encuentran en la misma posición de poder, en este caso el agresor puede hacerse valer de su posición social o moral para acosar a la víctima; “acoso afectivo” el cual se presenta cuando el acosador depende emocionalmente de la víctima hasta el punto de absorber el mayor tiempo de esta última con muestras exageradas de afecto logrando que la víctima no cuente con tiempo suficiente para realizar sus propias actividades, si la víctima no sede a este acoso, el agresor chantajea a su víctima con amenazas de retirarle su afecto, incluso hasta intentos de suicidio, o con explosiones de violencia que el agresor justificará por motivo de afecto.

Del chantaje afectivo se desprenderán otras expresiones de este tipo de violencia como lo son: “intimidación” que comprende a la agresión verbal y el chantaje emocional continuo durante un mes consecutivo, logrando que la víctima se vea indefensa; “manipulación mental” la cual se presenta como una situación donde el agresor manifiesta un menosprecio a la capacidad de su víctima para tomar sus propias decisiones y el control de su vida, esto a través de críticas y amenazas que generarán desconfianza, baja autoestima, culpa o vergüenza en el agredido para que este modifique su comportamiento de acuerdo a lo planeado por el agresor, “aislamiento” situación donde el agresor de manera abusiva controla la vida de su víctima con vigilancia continua de sus movimientos y conversaciones, limitando a la vez las interacciones sociales, dificultando la posibilidad de generar nuevas amistades, por último “desprecio”, será la forma en la que el agresor, de manera similar a la manipulación mental, despreciará las decisiones que toma el receptor y además tomará las decisiones por esta última (Nao Salvazán, Nao, et. al, 2014: 1149-1151). Si bien se puede apreciar que las descripciones anteriormente expuestas se presentan con mayor frecuencia dentro de las relaciones de pareja, sobre todo tomando en cuenta los ejemplos de “chantaje afectivo” que involucran el afecto y las muestras de cariño, siguiendo el hilo de esta investigación, podemos rescatar los niveles de acoso psicológico horizontal y vertical que puede una mujer policía recibir por parte de superiores y compañeros del mismo rango laboral.

Violencia física.

Siguiendo el desarrollo de las distintas expresiones de violencia, apoyados por la LGAMVLV, corresponde desarrollar el concepto de “violencia física”. De manera que, como primer concepto recurriremos a dicha ley para obtener una descripción. Esta ley, en su artículo 6, fracción II, describe a este fenómeno como: “un tipo de violencia referente a cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar, o no, lesiones ya sean internas, externas o ambas” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007:4).

A nivel conceptual las líneas que dividen un concepto de otro pueden ser poco claras, porque en el caso de describir lo que es, o lo que no es violencia, o el móvil de la misma resulta complejo, porque existe un amplio abanico de posibilidades teóricas de lo que puede caber

dentro del concepto; José Manuel Fernández aborda este mismo dilema en el 2022, donde describe a este fenómeno como una relación entre, al menos, dos individuos, quien la recibe y la quien la ejerce, involucrando el daño a la integridad física de la persona receptora, sin embargo, su debate radica en describir el móvil de este fenómeno, ya que este autor agrega que puede haber o no la intención o una finalidad para ejercer dicha violencia, también aborda la situación de, por ejemplo, los fenómenos climatológicos y sus repercusiones físicas violentas sobre la superficie terrestre, o el caso de los ataques animales hacia personas, donde pueden involucrarse daños físicos violentos, incluso la muerte de la víctima, pero a estos no se les condena porque la ley se ve imposibilitada para demostrar intención de violentar la integridad de una persona; es aquí donde este autor demuestra que por medio de las leyes (códigos penales de Chile y Perú) como se da fin a un dilema teórico, así como se detecta plasmado en sus artículos correspondientes a las penas por violencia, que la violencia física, para ser castigada, debe cumplir con la característica de la intención o finalidad de alterar la calidad de vida de la persona (Ruíz, 2022:9-40).

Violencia económica.

Este tipo de violencia también se encuentra dentro de las descripciones de violencia que se ejercen contra la mujer, dentro de la LGAMVLV. En el artículo sexto, fracción IV establece que: “Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral” (Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007: 4).

A pesar de que la violencia económica puede ser ejercida entre distintos grupos sociales (sector empresarial sobre sector obrero, por ejemplo) una opinión que respalda lo estipulado en la LGAMVLV es la de la investigadora Gina Zabłudovsky, quien también define la violencia económica como una omisión hacia la mujer, donde el agresor afecta la supervivencia de su víctima, con limitaciones, el control del ingreso económico o la asignación de salarios menores en comparación con los de los hombres por los mismos trabajos o jerarquías que ambos sujetos realizan, esto en el caso de los centros de trabajo; así mismo dentro de la definición, se incluyen los actos como la destrucción, la sustracción o la retención de objetos personales, bienes y

valores, derechos patrimoniales o recursos económicos que sean comunes o propios de la víctima (Kuper, 2023: 105-119). Cabe mencionar que esta autora propone como una de las medidas para combatir la violencia económica, un reforzamiento legislativo, donde se reconozca este tipo de violencia como un delito.

Violencia sexual.

para poder indagar en las descripciones de la “violencia sexual” nos apoyaremos en primera instancia de la LGAMVLV la cual reconoce esta expresión de la violencia como: “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007: 4). Así mismo, la Organización Mundial de la salud (OMS) reconoce este fenómeno como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, Incluidos el hogar y el lugar de trabajo” (Contreras J. M., 2010).

Por otra parte, Evelia Jiménez propone una delimitación de los aspectos o fenómenos que describen o componen la violencia sexual, su propuesta consta de, el abuso sexual, la violación y el hostigamiento; el primero descrito como: la acción de la satisfacción sexual de una persona adulta o adolescente sobre un niño, mediante la persuasión basada en posiciones de poder, jerarquía, o a través de medios como el internet, este abuso se considera de tal manera, haya consentimiento o no por parte de la víctima; puede provenir este tipo de abuso de un familiar en la mayoría de los casos, seguido de profesores y amistades de los padres, lo que dificulta por parte de los padres la detección de este acto sobre sus hijas o hijos, y que la víctima desarrolle una confusión sobre su sexualidad y desconfianza de las personas que el menor considera que deberían protegerlo (Chavéz, 2013:20).

Por otra parte, Chavéz, a la “violación” la describe como la penetración forzada físicamente o empleando otros medios de coacción, de la vulva o el ano, ya sea con el pene, otras partes corporales u objetos, es la disposición sexual de una persona a través de la fuerza física, la

amenaza, el abuso de confianza y la intimidación; recurre al artículo 265 del Código Penal Federal para sustentar dicha afirmación, siendo aquí donde se señala la pena de 8 a 14 catorce años de prisión a quien cometa este delito, y describe que este tipo de actos como una conducta criminal que afecta psicológica, física, emocional y moralmente a la víctima, restringiendo la libertad sexual, afectando la dignidad, el derecho a elegir pareja y de procreación, daña a víctimas indirectas (familia) y a la sociedad, y también es el 60.8% del total de la violencia sexual de nuestro país; por último esta autora asocia o describe al hostigamiento como el acoso sexual como toda conducta de connotaciones sexuales impuestas a una persona sin su aprobación y percibido por esta como acciones hirientes, degradantes y de manera acosadora, puede darse de manera verbal, física o visual en la medida del significado sexual, se presenta de manera intencional, reiterativa y provoca tensión, incomodidad, rechazo desagrado y malestar en la persona receptora (Chavéz, 2013:25).

Sin duda el tema de la violencia sexual es tema fuerte de abordar, pero es necesario percatarnos de la gravedad de este fenómeno social, si bien las leyes castigan a toda persona que ha cometido un delito sexual independientemente de su sexo, contemplando que cualquier persona puede ejercer este tipo de violencia, las estadísticas reflejan que el sector femenino es el que se presenta como víctima en la mayoría de los casos, pues por cada 9 delitos sexuales que se cometen en nuestro país hacia las mujeres, solo se comete uno hacia los hombres; a nivel nacional 19.2 millones de mujeres fueron sometidas en algún momento de su vida a algún tipo de hostigamiento, intimidación o acoso sexual; y en 2018, 711,226 mujeres fueron víctimas de delitos sexuales, 40,303 sufrieron una violación sexual, y 682,342 mujeres fueron víctimas de hostigamiento, manoseo exhibicionismo o intento de violación (UNICEF, 2019).

Violencia laboral.

Puesto que esta investigación se basa en la violencia que sufren las mujeres policías en su trabajo; basándonos en la LGAMVLV, en su artículo décimo, el cual aborda la violencia laboral y docente, y se refiere a que “esta se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica, consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad y seguridad de

la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad” (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007: 6).

Por otro lado, un estudio realizado en la Facultad de Ciencias de La Universidad Autónoma del Estado de México propone a la violencia laboral como todo acto dañino de manera intencional o voluntaria provocado por uno o varios miembros de una organización, centro de trabajo o entidad gubernamental; el acto va dirigido a una o varias personas y tiende a la eliminación de los miembros o trabajadores de la organización, además de provocar distintos tipos de daños al receptor, así como daños a la salud, por ejemplo; los impactos de este fenómeno involucran a patrones, directivos, gerentes, empleados, todo miembro de una empresa o centro de trabajo, Sector Salud, Estado y la justicia, ya que genera ambientes poco productivos, con costos elevados, debido a la constante rotación de trabajadores, además de que al Estado le genera gastos millonarios para enfrentar a este fenómeno; mientras que a la, o las personas receptoras de esta violencia les resta salud como ya se había mencionado, se ve debilitada su condición de bienestar y se transgrede el derecho de toda persona a una condición laboral digna (Guzmán, 2008:51-152).

Durante el año de 2023 aparece en la Revista de Ciencias Sociales un estudio que aborda la violencia de género que viven las mujeres mexicanas en los centros de trabajo, y este indica que la violencia laboral afecta a 6 de cada 10 trabajadores, y de estos el 60% serán mujeres, mayores de 30, con estudios superiores las que experimentan violencia, física, psicológica y sexual, en manos de sus superiores jerárquicos y que serán, de estas mujeres, 3 de cada 10 las que tendrán el valor de hacer una denuncia por estos fenómenos, basándose en datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y datos de la Organización Internacional del Trabajo (López Tórres; et al., 2023:200-201).

2.2 Violencia por razones de género.

En la definición de la Organización Mundial de la Salud sobre la violencia de género se refiere a este fenómeno como cualquier acto o intención que origina daño o sufrimiento, físico, sexual o psicológico a las mujeres. Asimismo, se incluye la coerción, (presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta) amenazas y la privación arbitraria de libertad, ya sea en la vida privada o pública. Tiene consecuencias directas en las mujeres en su bienestar personal,

y en el de sus familias y comunidades; y sus secuelas en la salud mental pueden llegar a largo plazo y desarrollar trastornos como la depresión, baja autoestima, intentos de suicidio y síndrome de estrés postraumático (Caballero, et al. 2009: 1-7). Esperanza Bautista expone que a través de miles de años por medio de normas, leyes y pautas se han basado el o los modelos de convivencia en el cual se han sido asumidos de manera tradicional los roles de la mujer, y estos modelos han sido creados por los hombres, por lo tanto, señala que la violencia de género se trata de una violencia con una ideología que responde a un sistema patriarcal, desigual, asimétrico de dominación, del hombre sobre la mujer, y a pesar de los cambios generacionales, sociales y el nacimiento de reformas legales este sistema ha permanecido constante durante el tiempo (Bautista, 2012: 14).

Teresa Rodríguez de Lecea, en un análisis de la violencia de género, desde una perspectiva de análisis político, señala que, producto de la dominación masculina, en las relaciones de poder, la capacidad de las mujeres se ve inhibida para hacerse de las mejoras en el acceso a los recursos económicos y sociales; por lo tanto, los hombres pueden mover una mayor variedad de recursos materiales y roles culturales para alcanzar sus intereses, y las mujeres presentan una desventaja para desarrollar un lugar social acorde con las capacidades adquiridas; por lo tanto la división de los roles por género siguen conduciendo tácitamente al dominio masculino en todos los niveles y la violencia contra la mujer; lo que a su vez demuestra que las relaciones de poder poco han cambiado a lo largo de la historia (Lecea, 2012: 251).

3. Conceptualización de la discriminación.

El desarrollo de sociedades como la mexicana, que presenta características como la multiculturalidad, la vasta población y la capacidad o el acceso a los recursos con los que cuenta cada grupo social, genera un ambiente de relaciones difíciles debido a un proceso distintivo de auto señalamiento como miembro importante de la sociedad, por parte de cada grupo; este proceso se hará más ríspido si se le añade la carga de poder que posiciona a unos grupos sobre otros, lo que dirigirá la vida social hacia un trazado de fronteras sociales y reafirmación de fragmentaciones asimétricas sobre una base con prioridad cultural, pero a su vez sobre las diferencias generacionales, sexuales, identitarias, religiosas, políticas, entre otras (Mejía Reyes, 2023: 2).

El artículo primero de la Constitución mexicana declara que “queda prohibida toda 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, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2006: 2); lo que nos indica, tal como fue señalado al principio de esta investigación, que el fenómeno de la discriminación por razones de género sigue vigente en nuestros días y secunda el argumento anterior, al reconocer los distintos móviles de la discriminación.

Por otra parte, Patricia Colchero nos da a conocer que la discriminación está asociada con las relaciones políticas o de dominio asimétrico que se presentan entre los colectivos sociales, por lo general a través de las relaciones entre individuos. Es un fenómeno con una base cultural que centra sus motivaciones en las representaciones simbólicas que las personas tienen sobre los colectivos o grupos humanos (Aragón, et al., 2011: 53)

Para Luis Quintero la discriminación consiste en dar un trato desfavorable, injusto y diferenciado a una persona o grupo, recurrentemente por razones de origen étnico, orientación sexual, religión, edad, estatus socioeconómico o estilo de vida; producto de la ignorancia, del miedo y de la intolerancia; este fenómeno arrasa con los derechos fundamentales, niega oportunidades y conduce a situaciones de injusticia social; parte desde los prejuicios que cada persona tiene hacia los demás y se manifiesta en actitudes de rechazo o violencia, este autor comprende que todos pueden tener prejuicios, pero no todos son discriminadores, ya que la discriminación implica acciones directas y perjudiciales que impiden la libertad o el goce de los derechos de alguna persona o grupo (Quintero, 2023).

Un instrumento legal que nos permite conocer y enfrentar las situaciones de discriminación es la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual, en su primer artículo describe a la discriminación como “toda distinción, exclusión restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intensión o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir o 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, la edad las

discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las apariencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo” (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003: 1-2).

Dados los argumentos anteriores podemos darnos cuenta de que erradicar el fenómeno de la discriminación es una tarea de amplia complejidad para el Estado, ya que históricamente, este tipo de situación se viene repitiendo y consecuentando generación tras generación, esto debido a la interacción cultural de la sociedad, y a que cada grupo o colectivo social busca desarrollarse diferenciadamente de acuerdo a su acceso a los recursos, origen social, orientación sexual, postura política, género, postura religiosa, entre otras, agudizando las fracturas sociales, todo esto aunado a la decadencia del sistema “capitalista neoliberal” actual en el que atravesamos, como se expresó líneas atrás, serán los obstáculos que impedirán frenar o detener el fenómeno de la discriminación, o concretar la igualdad entre personas.

El producto de la interacción social de las personas con la cultura y las instituciones, así como los simbolismos sociales también provocará que las personas puedan ser víctimas de más de un tipo de discriminación, lo que supone un reto mayor al Estado en la tarea por erradicar la discriminación, a este fenómeno se le conoce como Discriminación Interseccional, la cual se abordará a continuación

3.1 Tipos de discriminación.

De una manera similar a las clasificaciones de violencia que se describieron párrafos atrás, los tipos de discriminación o las clasificaciones de este fenómeno corresponden a los resultados de las acciones de las personas que cometen la discriminación; la o las personas que reciben un trato diferenciado e injustificado; y las motivaciones o expresiones del tipo de exclusión o diferenciación que se comete en contra de una persona o colectivo, por lo tanto se podría pensar que las clasificaciones de este fenómeno se nombrarán de acuerdo a la expresión de la misma como la discriminación por origen étnico, por estrato socio-económico, por religión, por género, por posicionamiento político, entre otros; sin embargo un estudio de la Universidad Nacional Autónoma de México en 2019 aporta una tipología (modelo de clasificación) sobre este

fenómeno, que va un poco más allá de dividir las expresiones de la discriminación por la particularidad de la víctima, sino que engloba los móviles, los sujetos involucrados y contextos en común de distintas expresiones para hacer una clasificación general objetiva.

1. Directa. Se produce cuando una persona o un grupo recibe un trato desfavorable frente a otros, con la invocación abierta del motivo de la exclusión (Mena, 2019: 39-42).
2. Indirecta, resultado o efecto; se produce cuando se emplea un criterio de distinción, aparentemente neutro, pero injustificado en una determinada situación, y el resultado demuestra una exclusión sobre un grupo o colectivo de personas; por ejemplo, los criterios laborales injustificados como la exigencia de personal con atributos físicos como “altura mayor al promedio”; situación que excluirá al grueso de la población que cuente con una estatura similar a la media (Courtis, 2006:231-234).
3. De hecho. Puede ser asociada a la discriminación indirecta por no tener una expresión directa del motivo de la discriminación, sin embargo, se puede materializar de manera consciente o inconsciente por quien o quienes la llevan a cabo, como en el caso de una institución bancaria que otorga créditos bancarios a un sector específico de la población (consciente) o una escuela que otorga becas únicamente a estudiantes con calificaciones altas, cuando el grueso de la población estudiantil podría, precisamente estar en desventaja por no contar con los recursos financieros con los que otros han sido beneficiados (Idem).
- 4 De derecho, de jure o formal; son las expresiones de la discriminación marcadas por la ley, que limitan el goce libre de los derechos de una persona (discriminación racial, de género, por origen étnico, por origen socioeconómico, entre otros)(Idem).
5. Por Percepción, ocurre una exclusión por la apreciación que tienen algunos sectores de la población sobre otras personas y su relación con un determinado grupo social, independientemente de la realidad de la autoidentificación de la persona y su relación con un grupo o comunidad (Mena, 2019: 39-42).
7. Interseccional. Se presenta en condiciones que reúnen varios motivos de discriminación, o en ciertas situaciones se produce una discriminación en medio la de la convergencia de varios

motivos de exclusión, un ejemplo puede presentarse cuando una persona se contrae una enfermedad grave y esa persona y su familia sufren de exclusiones diversas, como la laboral, la social, entre otras, debido a los prejuicios de la comunidad a la que pertenece la víctima (Corte Interamericana de Derechos Humanos, resumen_298_esp, 2015:1-8).

8. Estructural (sistemática o histórica). La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha hecho un reconocimiento acerca de esta clasificación de la discriminación, señalando que se ha producido por medio de comportamientos reproducidos por las instituciones y respaldados por el orden social, provocando que las personas enfrenten distintas situaciones sociales, económicas, políticas y éticas, en circunstancias de desarrollo desigual debido a la pertenencia a grupos en situación de exclusión sistemática, históricamente determinadas (Mena, 2019: 39-42).

3.2 Discriminación por razones de género.

Teniendo en cuenta que la discriminación es un trato desfavorable de uno o mas individuos o colectivos sobre una persona o colectivo, que impide el goce pleno de los derechos humanos de las personas y su acceso a una cierta calidad de vida; y que este fenómeno se verá motivado por un ambiente donde converjan la interacción social de las personas como individuos y como pertenecientes a un colectivo, la manifestación por la diferenciación como colectivo sobre otros grupos sociales con la cultura, las instituciones, la economía, los simbolismos culturales, la capacidad de acceso a los recursos en general de unos grupos en comparación con otros, y el estado del sistema capitalista; y que además, por los motivos antes descritos, en esta temporalidad, las personas pueden ser víctimas de más de una clasificación de discriminación. podemos dejar en claro que las mujeres han pasado por una historia de desventaja social frente al hombre, lo que evidencía estructuras discriminatorias por género.

La discriminación por razones de género se refiere a tratar a una persona de manera desigual o injusta debido a su sexo o identidad de género. Esta se puede presentar por medio de actos de violencia, acoso, exclusión, burlas, gestos obscenos, abusos de autoridad, y otros. Este fenómeno puede tener consecuencias graves, como el aumento del riesgo de suicidio en la población discriminada, lo que trae consigo conductas depresivas, ansiosas y de angustia para las personas que son violentadas (Bejarano, 2014: 76).

Un artículo del Colegio de México en 2018 coincide con la descripción anterior en trato desigual, además de injusto, debido al género; en este caso, el artículo especifica que cualquier género puede ser receptor de esta tipo de discriminación, ya sea masculino, femenino u otros; y se presenta en áreas de la vida, como el acceso a oportunidades laborales, salarios, educación, atención médica, entre otros aspectos; además de que es una forma de violencia, que si bien la puede sufrir cualquier persona, este fenómeno ha tenido históricamente un gran impacto en las mujeres quienes representan a la mitad de la humanidad. (Utrilla, García, & Yáñez, 2018:9-10).

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las condiciones de la desventaja social, política, económica, frente a los hombres, viene estructurada en lo que, la crítica de la teoría contractual de Carole Pateman describe como Contrato Sexual (Pateman, 1995: 9-30), situación por la que, únicamente, la mujer vive, una conducta de subordinación o discriminación ante el hombre. Lo cual es grave debido a que la mujer representa a la mitad de los habitantes del mundo, una mitad que vive además de diferentes tipos de discriminación, y en condiciones mayormente agravadas dependiendo de la situación económica o de situación social (extrajeras, o pertenecientes a comunidades indígenas y rurales); una desventaja frente a la otra mitad de la población del mundo, esto debido a cómo las instituciones moldean las estructuras sociales, que a su vez moldean los comportamientos sociales de la población (Cobo, 2018:14-15).

Este tipo de discriminación tiene manifestaciones en distintos escenarios en la actualidad, pero en uno de los casos que nos trae a esta investigación es en el campo laboral, Sergio Gamonal describe que esta discriminación se presenta en prácticas de segregación laboral; una donde se les encasilla a las mujeres en empleos catalogados socialmente exclusivos para el sexo femenino; y otra donde se les restringe la oportunidad de acceder a cargos de alto nivel o responsabilidad; acciones acompañadas de prácticas donde las remuneraciones económicas serán menores en comparación con el sector masculino por empleos del mismo nivel. Así mismo, este autor describe a los instrumentos de la política antidiscriminatoria, los cuales pueden ser represivos, correctores y preventivos; los primeros, sanciones ante las practicas discriminatorias; los segundos, como reparaciones de los efectos de la discriminación, Y los últimos refieren a una política social de manipulación dirigida a los fundamentos de la

discriminación a fin de lograr la igualdad efectiva de la mujer en el mundo laboral (Contreras, 2006: 85-86).

Como ya hemos podido constatar con las líneas anteriormente expuestas, el reto de nuestro Estado para frenar o combatir la discriminación de género resulta ser una complicada tarea debido a que, se combate con los comportamientos que la humanidad ha arrastrado, incluso antes de la conformación política de los Estados modernos; sin embargo, las mujeres son un sector que han tenido un gran impacto social; además que este fenómeno crea problemas de salud que el Estado debe atender debido a que se genera una mayor tendencia a la depresión y los suicidios por parte de los receptores de este tipo de violencia.

CAPÍTULO 2. MARCO LEGAL, INSTRUMENTOS A NIVEL INTERNACIONAL, REGIONAL, Y LEYES NACIONALES QUE DEFIENDEN LOS DERECHOS DE LA MUJER.

2.1 Instrumentos internacionales o convenciones internacionales por la defensa de los derechos de las mujeres.

El estado mexicano está adscrito a dos organismos multinacionales creados con el propósito de promover relaciones igualitarias entre los Estados miembros y generar condiciones justas hacia sus interiores: la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA). Estos organismos tienen una gama de convenios, resoluciones y recomendaciones que conforman lo que se puede concebir como el marco jurídico internacional de los derechos humanos, cuyo fundamento es la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual fue aprobada el 10 de diciembre de 1948. Esta declaración se basa en el reconocimiento de las libertades fundamentales: dignidad, el valor de la persona humana y la igualdad entre personas; mismos reconocimientos que recoge el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en sus artículos 3 y 6) y años más tarde también lo haría la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). Por el lado de los instrumentos interamericanos resalta la Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos, conocida como el Pacto de San José, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará". Si bien México pertenece a varios tratados dentro de ambas organizaciones multinacionales ya mencionadas, los cuales están enfocados en los derechos de los niños, la discriminación hacia personas con discapacidad, abolición de la pena de muerte, entre otras convenciones; para propósitos de esta investigación, las primeras mencionadas son a las que se les dará revisión.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Como se vio en el capítulo anterior, la lucha de los derechos de la mujer se puede datar desde el siglo XVIII con el ejemplo de la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana de Olympe De Gouges en Francia (1791). la consolidación de las diversas corrientes del

pensamiento liberal que promueven los derechos naturales del “hombre”, se da en los siglos XVII y XVIII siendo este último donde las burguesías emergentes de Francia y las colonias británicas en América se alzan en contra del poder absoluto de las monarquías dando lugar a las primeras declaraciones de los “derechos del hombre” con la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América (1776), donde se afirma que todos los hombres son creados iguales y que son provistos por Dios de ciertos derechos inalienables; así como la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano en Francia (1789) donde se señala en su primer artículo que los hombres “nacen y permanecen libres e iguales en derechos (González; et al., 2010: 13-14).

El párrafo anterior nos sirve como preámbulo para abordar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya que para abordar los mecanismos internacionales de defensa de los derechos de la mujer es importante conocer el origen del concepto de los derechos humanos.

Tres años después de la Segunda Guerra Mundial, en 1948, el derecho internacional de los derechos humanos queda inaugurado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Este documento inspirado en las declaraciones de derechos del siglo XVIII reconoce la igualdad en derechos de todos los seres humanos y que los derechos son inseparables a nuestra condición de humanos, le pertenecen a toda persona sin limitación de fronteras; de ese modo la declaración recoge un amplio catálogo de derechos civiles (derecho a la vida, a la libertad, juicios justos, y otros), políticos (elección de representantes y participación en la política) y sociales (salud y educación). el concepto de derechos tuvo su origen en Europa y su difusión fue parte de la expansión del Estado de derecho liberal y el capitalismo occidental; sin embargo, el desarrollo del concepto incluye aportes de la diversidad de pueblos y culturas que constituyen la humanidad, así como a las diferentes colectividades que lucharon en el pasado por el reconocimiento de sus derechos (movimientos obreros o campesinos), y se han organizado para concretar sus demandas de dignidad y autonomía (González, et al., 2010: 16-18).

El origen de la Organización de las Naciones Unidas, organización que crea la Declaración Universal de Derechos Humanos, como se menciona párrafos atrás, se da como resultado de la Segunda Guerra Mundial; este conjunto de naciones (51 representantes de distintos países) se reunieron en San Francisco (E.U.) por primera vez el 25 de abril de 1945 en la conferencia

de las Naciones Unidas Sobre Organización Internacional, con el propósito de evitar que volviera a acontecer una nueva guerra como la acabada de terminar en ese entonces; comenzó a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, tras la ratificación de las naciones de Francia, China, Estados Unidos, la Unión Soviética, el Reino Unido, Colombia y otros (Naciones Unidas, 2022). Al día de hoy, la organización cuenta con 193 estados miembros, sus objetivos a seguir son la protección y el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional, el mejoramiento del nivel de vida y los derechos humanos (Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2024).

La Declaración Universal de Derechos Humanos no conlleva obligaciones jurídicas, pero la fuerza moral para dirigir a los estados que se le atribuye, radica precisamente en la membresía de los Estados que componen la ONU, estos miembros proclaman y protegen lo que se considera como la base del derecho internacional.

Como se menciona en párrafos anteriores, la lucha y reflexión sobre la condición de la mujer a nivel mundial se puede rastrear desde el siglo XVII, pero los esfuerzos de cooperación internacional, en un acuerdo general sobre lo que se concibe como los derechos primordiales de las personas, queda plasmado en esta declaración. Para propósitos de esta investigación La Declaración Universal de Derechos Humanos tiene una importancia relevante, ya que de la colaboración mundial que da origen a las Naciones Unidas, nace la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, o lo que algunas personas conocen como ONU Mujeres.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Emanada de las Naciones Unidas, con el fin de promover el adelanto de la mujer en todo el mundo, en 1946, poco después de la creación de la Organización de las Naciones Unidas, se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Esta comisión tuvo su primera reunión en 1947 en Lake Success, Nueva York, con la participación de 15 representantes gubernamentales, todas ellas mujeres (División de Apoyo Intergubernamental ONU Mujeres, 2019: 5). De las aportaciones de la comisión y labor de trabajo se destacan la inclusión de un lenguaje incluyente para hombres y mujeres en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, promoviendo la eliminación del uso de la palabra “hombre” como referente de la humanidad, marcando un acontecimiento importante en la búsqueda de la igualdad, así mismo esta comisión elabora las primeras convenciones internacionales sobre los derechos de la mujer

como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en 1953, así mismo esta comisión redacta los primeros acuerdos internacionales sobre los derechos de la mujer en el matrimonio; la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada en 1957; la convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de matrimonios en 1962 (Idem, 2019: 6).

1975 es declarado el año de la mujer, a recomendación de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer; este mismo año se lleva cabo la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México, y posteriormente estas conferencias se volverían a realizar en Copenhague (1980), Nairobi (1985) y en la ciudad de Beijing (1995) (Idem, 2019: 12). Cabe señalar la importancia del periodo de 1976-1985, considerado el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, fue un espacio de desarrollo de debates a nivel mundial donde se comenzó a considerar el papel de la mujer como un eje central en el rubro del desarrollo; lo que dio origen a enfoques de género que fueron teniendo un impacto en las acciones de cooperación internacional para el desarrollo (Martínez & Porras, 2011: 7).

Tras cuatro años de preparación por parte de la comisión queda Instaurada la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, el cual en 1981 entra en vigor y a la fecha de 2007 es ratificado por 185 países (Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 2007).

Para el año de 2011 la División para el Adelanto de la Mujer, la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones Género, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer y el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer, secciones creadas como labor de trabajo de la Comisión, se fusionan dando origen a la ONU Mujeres, que al día de hoy es la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (División de Apoyo Intergubernamental ONU Mujeres, 2019: 15).

Tomando en cuenta estos datos, se comprende que a partir de la conformación de la comisión antes mencionada, podemos observar que los foros de reflexión y la lucha acerca de la condición de la mujer, que se desarrolló en el siglo XX, como un esfuerzo internacional, los cuales se difundieron a través del mundo, parten desde este punto de la historia.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

En el año de 1967, es aprobada la Declaración de la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, por la Asamblea General de las Naciones Unidas. A la elaboración de dicho documento le continuó la creación de la Convención de la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), en el año de 1979 (y que entraría en vigor en 1981). es un instrumento jurídicamente vinculante, que constituye una de las convenciones más importantes para promover la igualdad entre hombres y mujeres. Su fin principal es la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (Sasaki, 2019: 18). cabe señalar que esta convención es también parte del trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y que al día de hoy 189 países han ratificado esta convención.

Para la aplicación correcta de la CEDAW, existe un comité conformado por 23 personas expertas en materia de derechos humanos especializados en los derechos de la mujer, que operan bajo el Protocolo Facultativo de la Convención, el cual se aprobó en 1999. Este comité mantiene comunicación recíproca con los Estados Parte que han ratificado su compromiso con esta Convención; también, emiten recomendaciones hacia los Estados para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, o para abordar los casos de violaciones de los derechos de las mismas; así mismo, el comité recibe informes sobre la condición de vida de las mujeres, provenientes de los Estados, y su vez de organizaciones externas, para así tener un panorama objetivo sobre las condiciones de las mujeres en determinado Estado (Naciones Unidas, 2024).

Un señalamiento pertinente para este punto, es la importancia de que, en esfuerzos de cooperación internacional, es importante coincidir con las distintas partes en definiciones de conceptos que las partes acepten como válidas, es decir, es importante contar con un documento que defina un concepto, tal como lo es la discriminación hacia la mujer, para poder afrontarlo desde cada nación siguiendo las recomendaciones de un órgano internacional (la CEDAW). Por lo tanto, el primer artículo de la Declaración de la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer aporta a los estudios de género una base sólida para abordar y hacer frente una problemática grave; ya que define a este fenómeno como “toda distinción exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar, anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la

igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social cultural y civil o en cualquier otra esfera” (ONU, 1979: 2), y cada Estado perteneciente a esta convención valida tal formulación.

Las recomendaciones especiales CEDAW son aquellas que emite el Comité CEDAW tras haber evaluado las circunstancias sociales, políticas, culturales y económicas de las mujeres en determinado Estado parte de la convención, por medio de informes que realiza cada Estado parte y que son evaluados por el Comité; de modo que los señalamientos o recomendaciones que derivan de esta evaluación se hacen de manera específica.

Un ejemplo de este tipo de señalamientos lo podemos encontrar en la evaluación del noveno periodo de México (CEDAW/C/MEX/9) en el año 2018 donde el comité reconoce dentro de los fallos o deficiencias de nuestro país: la falta de un código penal unificado y de un mecanismo judicial para resolver los casos de discriminación contra las mujeres donde se presentaron bajos niveles de juicios por casos de discriminación por sexo. Así mismo reconoce que los estereotipos y el escaso conocimiento de los derechos de la mujer dentro del poder judicial y demás instituciones o cuerpos profesionales de la justicia y encargados de hacer cumplir la ley, entre ellos la policía, dificultan el acceso de las mujeres a la justicia en nuestro país; el informe señala como recomendación a trabajar en las capacitaciones respectivas en igualdad de género y derechos de la mujer dirigidas hacia jueces, fiscales, defensores públicos, abogados, agentes de policía y otros funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, en el plano federal, estatal y local. Así mismo este documento hace el señalamiento a que se adopte en los sistemas judiciales, federal y estatal, el protocolo para juzgar con perspectiva de género, el cual sea emitido por el por la Suprema Corte de Justicia; se hace la recomendación de una revisión a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública de 2015 con el motivo de garantizar que las decisiones de los tribunales sean publicadas (Comité CEDAW, 2018).

Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijing, 1995.

Como se desarrolló párrafos atrás, la labor de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer fue desarrollar los espacios y foros para la reflexión y el debate a cerca de

los derechos de la mujer a nivel mundial, a fin de crear panoramas de la situación vigente de las mujeres acorde a cada temporalidad. De este modo, la Comisión celebró cuatro conferencias mundiales del período de 1975 a 1995; creando una plataforma de acción para ser implementada por los Estados parte de las Naciones Unidas, posterior a cada conferencia.

189 representantes de distintos países, y casi 30,000 personas se reunieron en lo que fueron dos semanas de debates e intercambio de información en torno a la condición de la mujer, los obstáculos que aún impedían el empoderamiento de este sector de la población, y la nueva ruta de trabajo de colaboración internacional; por lo tanto, la plataforma de acción se elaboró en torno a 12 ejes de importancia primordial a resolver, los cuales se integraron por: pobreza; la educación y la capacitación; la salud; la violencia contra la mujer; los conflictos armados; la economía; el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, derechos humanos; medios de difusión; el medio ambiente; y la niña (ONU Mujeres, 2014: 9).

En esta conferencia se reconoce por consenso de todos los países involucrados que el contexto mundial atravesaba por una situación particular en la que en el mundo, en distintas regiones, existían políticas de agresión y depuración étnica; tráfico de armas y gastos militares excesivos que acarreaba una disminución a los presupuestos destinados al desarrollo social; lo que trajo consigo un crecimiento acelerado de la deuda, políticas de ajuste estructural en los países en desarrollo, aumento de la pobreza a nivel mundial, pero con mayor impacto en los países en desarrollo. Se reconoce un estado de recesión económica generalizada y la feminización de la pobreza, lo que quiere decir que en los territorios donde los números de población en situación de pobreza aumentaba, la mayor parte de ese sector era conformado por mujeres; y se reconoció que el ambiente político económico, geográfico, y social de esa temporalidad tenía un mayor impacto negativo en las mujeres, lo que obstaculizaba los objetivos de las Naciones Unidas de lograr una situación mundial de igualdad (Naciones Unidas, 1996: 8-11).

Si bien se recomendó a los estados parte la aplicación de las recomendaciones de la Plataforma de acción, como el reforzamiento o implementación de mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, o a reforzar las sanciones hacía actos de violencia o discriminación hacia la mujer; por ejemplo, no ha sido inmediata, ni total la acción y resultado esperado de la implementación de dicha plataforma, ya que a la fecha continúan las desigualdades, barreras

estructurales, practicas discriminatorias y la feminización de la pobreza, obstáculos que impiden el libre goce de los derechos humanos de la mujer; así mismo ONU Mujeres reconoce que tanto niñas como mujeres aún viven la discriminación interseccional, vulnerabilidad y marginación, y que las mujeres indígenas, las mujeres de ascendencia africana, las mujeres con VIH y SIDA, las mujeres rurales, las mujeres con alguna discapacidad, las mujeres migrantes y las mujeres de edad avanzada, son el sector que más han sido afectadas por este sistema. (ONU Mujeres, 2020: 3-4).

La plataforma de acción de Beijing ha tenido un gran impacto en el acontecer político y social de las naciones adscritas a este tratado internacional y los logros del trabajo a partir de esta convención se reflejan en una mayor integración de las mujeres a la educación profesional, y la reducción de la brecha educativa entre mujeres y hombres. Así mismo, la brecha laboral entre ambos sectores se ha visto reducida en los últimos años; en el aspecto político, son más mujeres la que se están integrando a los puestos de relevancia y responsabilidad dentro de la administración pública, sin embargo, ONU Mujeres reconoce que a pesar de que mas mujeres se han integrado a las fuerzas laborales alrededor del mundo, aún persisten prácticas que impiden el libre desarrollo de las mujeres en los centros laborales, pues, por una parte, aún se presentan situaciones donde las mujeres perciben salarios inferiores frente a los hombres por actividades o puestos similares, o por aptitudes y experiencia comparable; y de preocupación central para esta investigación, ONU Mujeres también reconoce la persistencia de la violencia y discriminación por razones de género, hostigamiento sexual, discriminación por embarazo, reducidas oportunidades de ascenso o de contratación, en los centros de trabajo (ONU Mujeres, 2014: 236-258). Por otra parte, a pesar de que son más las mujeres se integran al mundo laboral, aún, gran parte de este sector se encuentran en el sector laboral informal, o de la precariedad laboral; así como un reducido reconocimiento del trabajo doméstico que desarrollan las mujeres.

Si bien no se han alcanzado los objetivos de la plataforma de acción de Beijing, esta convención se sigue ratificando periódicamente cada 5 años por los Estados parte que la conforman. La próxima revisión o ratificación de la convención se llevará a cabo en el año 2025.

2.2 instrumentos internacionales del continente americano que promueven los derechos de las mujeres.

Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969).

La convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) la cual se llevó a cabo en San José, Costa Rica del día 7 al 22 de noviembre de 1969, entro en vigor el 18 de julio de 1978; constituye el eje principal del sistema interamericano de protección de los derechos humanos, al consagrar una estandarización de respeto de los derechos humanos reconocidos por los Estados parte de esta convención, y el órgano encargado de la vigilancia y cumplimiento de esta, a lo largo de 84 artículos, divididos en dos partes, una dogmática ,donde en los primeros 32 artículos recogen derechos sociales, culturales, políticos y económicos, como el derecho a la vida, la libertad personal, la igualdad ante la ley, la integridad, la protección judicial, el derecho a la reunión, derecho a la propiedad privada, a la circulación y residencia, derechos políticos, derechos de las infancias, principio de legalidad, libertad de conciencia y de religión, y el no sometimiento a la esclavitud y servidumbre, entre varios más; en la segunda parte (orgánica o procesal) se desarrolla la creación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que es el órgano que hará los estudios y recomendaciones pertinentes para hacer cumplir a los estados parte, la sección dogmática de la convención; y la Corte Interamericana de Derechos Humanos es el órgano encargado de la interpretación de la convención en caso de conflictos o violaciones a los Derechos Humanos de las personas (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2017).

La CADH tiene un gran peso en la defensa de los derechos de las personas ya que esta convención es el primer tratado vinculante en materia de Derechos Humanos emanado de la Organización de Estados Americanos (OEA). La convención es adoptada en México el 24 de marzo de 1981, y en 2011 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció que los Derechos Humanos contenidos en la constitución y en los tratados internacionales, consagrados en la CADH constituyen el control de regularidad constitucional, por lo cual están contemplados dentro del orden jurídico nacional (Comisión Nacional de los Derechos Humanos México, 2016:4-5).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.

Tal como se ha ilustrado en los apartados anteriores, en la búsqueda, la defensa y reconocimiento de los Derechos Humanos de las personas, en la organización internacional es necesario contar con un órgano o comisión que vigile y haga valer los derechos plasmados en las distintas convenciones. Puesto que México además de pertenecer a la Organización de las Naciones Unidas, también pertenece a la Unión de Estados Americanos (OEA) y de igual manera que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (o la ONU Mujeres), que se ha encargado de llevar a cabo las conferencias mundiales sobre los derechos de la mujer, o la conformación de la CEDAW; del lado del trabajo regional de la Organización de los Estados Americanos OEA, la Comisión Interamericana de la Mujer (CIM), creada en 1928, es el organismo especializado encargado de vigilar el debido respeto a los derechos humanos, así como promover el impulso de las mujeres en los Estados correspondientes (Guerrero, 2012: 190).

Para poder abordar la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) es preciso abordar a su vez el trabajo del órgano que da origen a esta convención, es decir, la CIM.

Constituida en 1928, durante la VI Conferencia Internacional Americana, se aprobó la resolución que daría origen al primer organismo de su naturaleza a nivel mundial. Esta comisión fue la encargada de preparar la información jurídica, y de cualquier otra naturaleza, en cuanto al estudio de la igualdad civil y política de la mujer en el continente (Riancho, 2022: 157).

La CIM se constituye de 34 delegadas elegidas por los gobiernos de los Estados pertenecientes a la OEA, los cuales, cada 3 años se reúnen en la Asamblea de Delegadas para acordar planes y programas de trabajo (Organización de los Estados Americanos, 2024).

Dentro del trabajo previo a la Convención de Belém do Pará de la CIM, se le reconoce haber llevado a cabo: la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer de 1933; que garantiza que no haya distinción alguna por motivos de sexo en materia de nacionalidad; la Declaración de Lima de 1938, a Favor de los Derechos de las mujeres, la cual señala que la mujer tiene derecho a igual trato que al hombre, protección en el trabajo, y el más amplio amparo como madres; la Convención Interamericana sobre la Concesión de Derechos Políticos para la Mujer, la cual

establece que el derecho al voto y a ser elegido no deberá ser restringido por razones de sexo; la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles para la Mujer, por la cual los Estados americanos reconocen a la mujer, los mismos derechos civiles que goza el hombre; la aprobación de la Convención Interamericana sobre el Domicilio de las Personas Físicas en el Derecho Internacional Privado, que garantiza que pueda una mujer gozar un domicilio independiente del marido, después de la separación (Guerrero, 2012:191-192).

La década de los ochenta presiona a la CIM, ante el crecimiento de la violencia que se produce en el ámbito privado que los informes de esta comisión proyectan; así, la comisión redacta la Declaración sobre la Erradicación de la violencia contra la Mujer, que en 1991 sería aprobada, durante la Asamblea general de la OEA, como la resolución sobre protección de la mujer, que a su vez da paso en 1992 al Anteproyecto de Convención Interamericana para Luchar contra la Violencia de Género. La CIM aprueba 1994 el Proyecto de Convención sobre la Violencia y Mujer, y lo eleva a la Asamblea general de la OEA, la cual llevaba a cabo su reunión en Belém do Pará, Brasil; donde se adopta la denominada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, llamada también, Convención de Belém do Pará (Organización de los Estados Americanos, 2013).

La importancia de la Convención de Belém do Pará radica en la manera en que rompe con un viejo paradigma de los Derechos Humanos; ya que, previo a esta convención el espacio privado era concebido como competencia de otras ramas del derecho, y que las violaciones dentro de este espacio eran competencia del derecho de familia o al derecho civil, en tanto y en cuanto eran relaciones entre particulares; por lo tanto, esta convención estipula un nuevo paradigma en cuanto los Derechos Humanos, en especial de las mujeres, ya que señala esta convención que el espacio privado también es público y, en consecuencia, les corresponde a los Estados asumir el deber indelegable de prevenir, erradicar y sancionar los hechos de violencia en contra de las mujeres, tanto en espacios públicos como en el espacio de lo privado (Guerrero, 2012: 195); postura que queda plasmada en los primeros artículos de la Declaración de la Convención de Belém do Pará, donde se desarrolla el concepto de violencia contra la mujer que contempla toda acción, que por el género cause la muerte, daños y sufrimiento físico, sexual, psicológico, y que este puede desarrollarse en el ámbito público y privado; de donde o de quienes provienen estos actos; el derecho a una vida libre de violencia; los derechos primordiales recogidos de la

Declaración Universal de los Derechos Humanos (derecho al respeto a la vida, a la seguridad, a la integridad física, psicológica, moral, a juicios, tribunales y aparatos jurídicos que garanticen los derechos; y el deber de los Estados parte para prevenir, sancionar y erradicar estas conductas (Organización de los Estados Americanos OEA, 1994: 2-5). Así mismo, esta convención recoge el criterio del Comité CEDAW, el cual desde 1992 donde se establece que “los estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las victimas” (CEDAW, 1992: 2).

2.3 Leyes Nacionales que Promueven los Derechos de las Mujeres.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

A lo largo de las líneas anteriores se han dado a conocer los distintos tratados que promueven los derechos de las mujeres, de los que México es partícipe, pero ¿cómo podemos visualizar en el marco jurídico mexicano el respeto a las distintas convenciones que promueven los Derechos Humanos? En el año 2011, una reforma constitucional consuma la integración del reconocimiento de los derechos humanos dentro de sus artículos; en el Diario Oficial de la Federación se publicó el decreto por el que se cambiaba la denominación del capítulo I del título primero y se reformaba los artículos 1º; 3º; 11; 15; 18; 29; 33; 89; 97; 102; y 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Castillo, 2015).

Uno de los cambios de mayor relevancia en la reforma constitucional del 2011 fue la modificación al artículo primero, el cual ya contemplaba la prohibición y anulación de la esclavitud; y la prohibición de la discriminación; y en esta reforma se modificó la denominación del título primero, capítulo primero “Garantías Individuales” (reglas concretas previstas en un ordenamiento jurídico) por Derechos Humanos y sus garantías, es decir, reglas generales, inherentes al ser humano y anteriores al ordenamiento jurídico; poniendo fin a la confusión entre derecho (derechos humanos) y garantía (garantías individuales) (Sáenz, 2017).

La adhesión que se integra en el segundo párrafo del artículo 1º de la constitución mexicana presiona a que las normas relativas a los derechos humanos se deben interpretar de

conformidad con la propia Constitución y con los tratados Internacionales de los que México es miembro, de manera que favorezca ampliamente a las personas, bajo el principio *pro personae* (o *pro persona*); el cual, ante violaciones a los derechos de las personas, el Estado tiene la obligación, de elegir la norma que proteja a las personas en los términos más amplios (Senado de la Republica Instituto Belisario Dominguez, 2014: 75).

Por otra parte, en la reforma del 2011, cambia la expresión de “otorgar” por “reconocer”, lo que quiere decir que toda persona goza de los derechos humanos por el hecho de ser personas, por lo tanto, el Estado no otorga los derechos, los reconoce y garantiza; en este sentido, el gobierno y todas las autoridades deben respetar, promover y garantizar los derechos humanos; y en caso de las violaciones a estos, el Estado tiene la responsabilidad de prevenir, investigar, sancionar y realizar las reparaciones correspondientes (Sáenz, 2017).

Si bien, existió un amplio debate entre la vinculación de los instrumentos internacionales con el sistema jurídico y penal de nuestra nación, o con los mismos sistemas a nivel local; por la definición del nivel jerárquico de las convenciones frente a nuestra Carta Magna; debate que *“En octubre de 1999 la suprema Corte de Justicia adoptó como criterio que, jerárquicamente, los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Constitución y por encima del derecho federal y el local, estos últimos, en tercer lugar en una misma jerarquía”* (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1999: 46), por lo tanto, este tema fue resuelto; ante la resolución de violaciones a los Derechos Humanos, la reforma de 2011 tiene su relevancia en la apertura que muestra nuestro Estado hacia la cooperación internacional y el compromiso adquirido con las convenciones internacionales (Castillo, 2015).

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Como se ha podido constatar en páginas anteriores, México ha sido parte de las distintas convenciones internacionales que protegen los Derechos Humanos de las mujeres: 1994, Belem do Pará, en el nivel regional; y convención de Beijing en 1995, en el nivel internacional, tratados donde 1. Se establece un concepto de la violencia hacia la mujer y se establece que esta se puede presentar incluso en el espacio de lo privado, por tanto, es responsabilidad de los Estados parte erradicar esta conducta; y 2. Que es responsabilidad de los Estados Parte establecer mecanismos jurídicos e institucionales para hacer frente a esta problemática.

Por lo tanto, una problemática que afecta a libre goce de los derechos elementales de las mujeres, y que se presenta de manera global en la población, también empujaría a autoridades mexicanas y a la comunidad académica a la creación de mecanismos institucionales que visibilicen las diferencias entre mujeres y hombres, y como estas crean conductas de desigualdad social y discriminación.

En México, el ambiente social, previo al 2007 demuestra y obliga a distintas entidades a visibilizar los casos de violencia contra la mujer, una violencia de la que la mujer es el objetivo por el hecho de ser mujer, pues distintas investigaciones evidencian, por ejemplo, que más de 6,000 niñas y mujeres fueron asesinadas entre 1999 y 2005 (Lagarde, 2007: 144), lo que se podría interpretar como el asesinato de 4 niñas y mujeres cada día; incluso, el Congreso del Estado de Chihuahua, contando ya con una Comisión de Equidad y Género, es presionado para crear la Comisión Específica para las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez, ante la ola de constantes hallazgos de mujeres que habían sido cruelmente asesinadas y abusadas de manera sexual y psicológica en dicha región (Idem, 2007: 145). En 2006, la Investigación diagnóstica sobre la violencia feminicida en la república mexicana, encabezada por la doctora Marcela Lagarde y un grupo de ochenta investigadores quienes, con la documentación existente sobre muertes violentas de niñas y mujeres, dan cuenta de las precarias condiciones de vida de la mayoría de las mujeres y de la presencia de la violencia de género como mecanismo recurrente en todas las clases sociales y en grupos étnicos, situación intolerable que puede atentar, no solo a la integridad física de las víctimas sino, también, con la salud misma de la sociedad (Montiel, 2007: 125).

De esta manera, las circunstancias sociales de nuestro país empujan el trabajo en conjunto de Investigadores como la doctora Marcela Lagarde, las Comisiones de Equidad y Género, la Especial de la Niñez, Adolescencia y Familia, y la Especial de feminicidios, a la elaboración de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, la cual en su dictamen logró ser aprobada por la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, y posteriormente, también fue aprobada por unanimidad por el pleno de la Cámara de Diputados de la LIX Legislatura, para posteriormente ser publicada en el Diario Oficial de la Federación el primer día del mes de febrero de 2007 (Lagarde, 2007: 148).

Tal como lo establece el primer artículo de esta ley “tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución” (Ley General de acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia, 2007: 1). Lo que indica la responsabilidad que deben asumir la federación, las entidades federativas y los municipios para expedir normas legales y tomar medidas presupuestales y administrativas para garantizar el goce pleno de los derechos de las mujeres.

Esta ley avanza en su contenido, como ya ha sido mencionado en apartados anteriores, describiendo distintas expresiones de la violencia, las cuales deben ser tomadas en cuenta por el aparato jurídico y legal a la hora de abordar situaciones relacionadas con violaciones de los Derechos Humanos de las mujeres.

Una de las expresiones de la violencia que impulsó la creación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es la violencia feminicida. Dentro del Título II, capítulo V, artículo 21° se describe a esta expresión como “la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violentas de mujeres (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2007:14).

Tomando en cuenta que las comisiones encargadas de registrar la situación social de las mujeres en el mundo, y estas han documentado como expresiones de la violencia, como lo es el feminicidio, son dirigidas a estas por motivos de género, por el hecho de su condición de mujeres, hace ya varias décadas; se vuelve necesario e importante contar con la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida libre de Violencia, porque 1. Es importante que se visibilicen situaciones que en el pasado eran silenciadas por falta de una cultura de la legalidad, que si bien no la tiene la mayoría de la población, es más grave que no la tengan las mujeres (Lagarde, 2007:146); 2. Qué expresiones de la violencia como lo son los feminicidios, son situaciones que a pesar de contar con una ley de esta magnitud, el fenómeno ha ido en

aumento, pues entre los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, de 2017 a 2022, los números de víctimas de feminicidio aumentaron a una tasa de crecimiento de 1.1 en 2017 a 1.5 en 2022; y en 2020 de ocurrir 2.5 feminicidios diarios en México, la cifra subió a 2.6 en 2021 y 2022; para una mayor claridad, los feminicidios dolosos consumados y registrados en 2017 eran 731, mientras que en 2022 la cifra aumento a 966 (INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA INEGI, 2023: 19-20); y 3. La cooperación internacional que implica ratificar convenciones internacionales tales como la Plataforma de Beijing, la cual a alentado a los Estados parte a la creación de mecanismos institucionales para la protección de los derechos humanos de las mujeres, es el incentivo que da lugar a la creación de una ley como lo es la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida libre de Violencia.

Códigos Penales, Federal y de la Ciudad de México.

Un código penal es un bloque sistematizado de características unitarias donde figuran las normas jurídicas punitivas de una nación, es decir, los castigos o penas que corresponden a los infractores de las normas o derechos de otras personas. Este abarca las leyes que son aplicables desde el punto de vista penal, y se plasma en este documento la facultad sancionadora del Estado (Porto, 2023). Por lo tanto, un Código Penal Federal tiene aplicación en todo el territorio nacional, pero la capital de nuestro país, así como los estados, cuenta con su código penal de aplicación dentro de su demarcación.

Así como nuestra carta Magna paso por una reforma que establecería el cambio de garantías individuales, hacia el reconocimiento de los derechos humanos, y que la interpretación de estos sería tomando como fundamento las convenciones internacionales; como efecto de la creación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el Código Penal Federal es reformado en el año 2012, quedando tipificado el delito de feminicidio dentro del Capítulo V, Artículo 325, que establece que el feminicidio es la privación de la vida de una mujer por una razón de género, y los elementos que serían tomados en cuenta para determinar dicho delito, los cuales son: signos de violencia sexual; lesiones o mutilaciones degradantes; actos de necrofilia; antecedentes de violencia, ya sea en el ambito familiar, laboral, comunitario, político o escolar del sujeto activo en contra de la víctima; datos que comprueben la existencia de parentesco o relación entre las partes; datos de amenazas directas o indirectas relacionadas

con el delito; que la víctima haya sido comunicada, ya sea previa o posterior al delito; la explotación de la víctima por medio de una actividad o trabajo, y la exhibición del cuerpo de la víctima en un lugar público; así mismo se especifica las penas directamente relacionadas a este delito y la agravación de estas, dependiendo de la edad de la víctima, situación de embarazo, vejez o discapacidad, y si el sujeto activo sea servidor público o no (Código Penal Federal: 112-113).

El 25 de abril de 2023 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación la reforma 154 del Código Penal Federal; decreto en materia de investigación, sanción y reparación integral del delito de feminicidio; donde se reforman, derogan y adicionan diversas disposiciones de este código, del Código de Procedimientos Penales, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En el caso del código Penal Federal se añadió al artículo 325 la fracción VIII donde se incluye que “el sujeto activo haya obligado a la víctima a realizar una actividad o trabajo o haya ejercido sobre ella cualquier forma de explotación” y la agravación del delito dependiendo de las circunstancias de la víctima y del sujeto activo como se indicó en el párrafo anterior(idem, 2024: 112).

Por otra parte, el Código Penal correspondiente a la Ciudad de México (del Distrito Federal, oficialmente), en el artículo 148 bis. reformado el primero de agosto de 2019, del Libro Segundo, Título primero, donde se describen los delitos contra la vida, integridad corporal y acceso a una vida libre de violencia, se desarrolla la descripción del delito de Feminicidio de manera similar al Código Penal Federal; ya que en este artículo se detallan los mismos elementos descritos en el artículo 325 del Código Penal Federal, pero la diferencia en este otro código es la fracción que especifica que “la víctima se haya encontrado en un estado de indefensión, entendiéndose este como la situación de desprotección real o incapacidad que imposibilite su defensa, ya sea por la dificultad de comunicación para recibir auxilio, por razón de la distancia a un lugar habitado o porque exista algún impedimento físico o material para solicitar auxilio. Este artículo del código penal de la Ciudad de México fue reformado a su versión actual el 8 de agosto de 2023 (Código Penal del Distrito Federal, 2023: 48).

Como parte de la Reforma 154, antes mencionada, el Código Nacional de Procedimientos Penales también fue reformado en 2023. Esta reforma introdujo en este código al glosario del artículo 3° la definición de perspectiva de género que, de manera similar en apartados

anteriores, nos remite a una metodología para identificar y cuestionar la situación de discriminación y desigualdad de las mujeres, basada en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres; así como las acciones que se deben tomar para generar condiciones que permitan avanzar en la construcción de igualdad (Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Penal Federal (Reforma 154), 2023: 4).

Como se puede observar en los párrafos anteriores, México se encuentra a la vanguardia en cuanto la visibilización de la situación de la mujer, en su marco jurídico; al mismo tiempo, este mismo marco manifiesta el compromiso adquirido con las convenciones internacionales, a las que nuestra nación está adscrita. Sin embargo, tomando en cuenta que el trabajo que documenta la situación social, política y económica (de desigualdad y discriminación) de la mujer, por parte de las comisiones de la mujer, tanto a nivel mundial como regional, lleva estudiándose y abordándose en foros de derechos humanos desde la segunda década del siglo XX (Comisión Interamericana de la Mujer), y el reconocimiento de la situación de la mujer, así como los Derechos Humanos en nuestro país comienza a reflejarse en el marco jurídico por el que nos regimos, casi al final de la primera década del siglo XXI.

Aportes adicionales

Ley federal del trabajo.

En el Artículo 3° y 3° bis. se desarrolla el reconocimiento del respeto a la vida y a la dignidad de las personas en el trabajo, y las diferencias entre hombres y mujeres. De este modo, el trabajo debe ser un espacio donde no pueden establecerse condiciones discriminación o violencia entre trabajadores por motivos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, situación migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana; No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación o violencia entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la

dignidad humana. Por lo tanto, el hostigamiento y el acoso sexual son situaciones de abuso que se contemplan en estos artículos (Ley Federal del Trabajo, 2024: 2). La importancia de estos artículos descritos tiene gran importancia porque, la policía, al ser una institución encargada de garantizar el orden y la seguridad de la ciudadanía, su labor debe ser reflejada tanto al exterior como al interior de esta.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad y No Discriminación

Puesto que la importancia de este texto es el análisis de la violencia que viven las mujeres policías en su trabajo; investigando sobre mecanismos o leyes que protegieran los derechos de las mujeres en los centros de trabajo en nuestro país, la investigación condujo a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Esta norma es un mecanismo que tiene por finalidad el reconocimiento de los centros de trabajo que demuestran su compromiso con la adopción y cumplimiento de prácticas y procesos que promueven la igualdad laboral y la no discriminación; es un mecanismo de adopción voluntaria y todos los centros de trabajo, ya sean públicos o privados, y de cualquier tamaño, pueden obtener esta certificación a través de una auditoría por parte de terceros donde se acredite que dicho centro cumple con los requisitos de igualdad y no discriminación (Instituto Nacional de la Mujer, 2015).

A esta norma le Antecede la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 y la Norma Mexicana-R-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres; en la primera se certificaron de 2009 a 2012 cerca de 1,082 centros de trabajo (sector privado) y 443 instituciones de los tres órdenes de gobierno con una población de 19,534 trabajadoras y 24,523 trabajadores; para 2013 se certificaron en la Norma Mexicana-R-SCFI-2012 10 empresas del sector privado con 695 centros de trabajo y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno, con un total de 39,159 trabajadoras y 41,651 trabajadores; para el año de 2014, bajo la Norma Mexicana-R-SCFI-2012, se certificaron 6 empresas con nueve centros de trabajo del sector privado y 11 instituciones con 51 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno con un total de 8,162 trabajadoras y 13,969 trabajadores, y para el año 2015, 14 centros de trabajo (nueve del sector privado y cinco del

sector público) consiguieron la certificación, estos contaban con un total de 1,177 trabajadoras y 1,261 trabajadores (Secretaría de Economía, 2015: 4).

La elaboración de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 está planificada sobre la base de las convenciones internacionales desarrolladas en los párrafos anteriores: Pacto de San José de Costa Rica; Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Declaración y Plataforma de Beijing; Convención de Belém do Pará; y otras como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación (CERD por sus siglas en inglés) (Idem, 2015: 6-7).

La creación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, contó con la participación principal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); y el Instituto Nacional de la Mujer; así como también contó de la participación de la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN); Confederación de Trabajadores de México (CTM, Secretaría de Acción Femenil); Secretaría de Economía; y la Universidad Nacional Autónoma de la Ciudad de México (UNAM), entre otras asociaciones (Idem, 2015: 2).

como se puede observar, a lo largo de este segundo capítulo; México se encuentra a la vanguardia en la defensa de los derechos humanos de las mujeres; si bien esta afirmación corresponde a una serie de reformas, de cierto modo recientes, al marco jurídico que rige al país, el reconocimiento de los distintos tipos de violencia que viven las mujeres policías en su labor diaria, aún no se ve reflejado en las leyes.

El caso de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 es de suma importancia para este análisis, porque puede dar pie a la creación de una nueva norma que contemple que las mujeres también pueden ser víctimas de discriminación y violencia por razones de género; y la inclusión de las distintas corporaciones policiales en la creación de una norma de esta magnitud podría aminorar esta problemática y generar un impulso a este sector de la población para alcanzar la igualdad.

De acuerdo con el gobierno mexicano, las Normas Mexicanas NMX son elaboradas por las Autoridades Normalizadoras, los Organismos Nacionales de Normalización, los Comités

Técnicos de Normalización o la Secretaría de Economía con el fin de regular la calidad de las industrias en el país (Gobierno de México, 2025). Si bien, la policía no podría ser catalogada como una industria, si es un centro de trabajo, el cual es constantemente autoevaluado y evaluado, tanto por el gobierno, y la propia ciudadanía, que como fue mencionado líneas atrás, donde se señala que el desempeño de la policía para preservar el orden y la seguridad del resto de los ciudadanos legitimará a los gobiernos.

Por lo tanto, tomando en cuenta lo anterior como razón para mencionar en este texto a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, surge la pregunta ¿es posible la creación de una Norma Mexicana que pueda tener aplicación en los centros de trabajo de la policía, para garantizar la igualdad y la no discriminación hacia las mujeres policías?

La respuesta a esta pregunta es positiva, la renovación de la Norma Mexicana R-025-SCFI-2015, a una norma que implique la participación, en su elaboración, de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, y que, mediante este mecanismo de regulación se garantice la igualdad y no discriminación al interior de la Institución.

La creación de Normas Mexicanas corresponde a un proceso fundamentado en la Ley de Infraestructura de la Calidad, publicada en 2020 y que abroga la Ley Federal sobre Metrología y Normalización de 1992 (Congreso General de Los Estados Unidos Mexicanos, 2020) este proceso consiste en una serie de pasos burocráticos de colaboración entre dos órganos facultados para la elaboración, análisis, y promulgación de normas.

Estos órganos, de acuerdo el gobierno mexicano en revisión actual (enero 2025), son las Autoridades Normalizadoras (cuerpos colegiados en materia correspondiente a distintas áreas industriales y dependencias de gobierno, las cuales funcionan como el primer filtro para la elaboración de una Norma; estas áreas reciben propuestas de proyectos de nuevas regulaciones, las cuales deben incluir un estudio minucioso, que entre los distintos requisitos a considerar para su aprobación, debe contar con objetivos; campo de aplicación; cálculos tanto de la investigación, así como de la aplicación de un nuevo procedimiento; muestreo de pruebas, propuesta del nuevo procedimiento; e informes del estudio, entre otros procedimientos), y los Comités Técnicos Nacionales de Normalización (CTNN), los cuales son órganos constituidos, presididos y coordinados por las Autoridades Normalizadoras (AN); estos órganos se encargarán de evaluar, dar sugerencias dar la resolución para poder publicar la puesta en

marcha de las nuevas Normas Mexicanas, de la actualización de las existentes o de la cancelación de Normas que ya no tienen aplicación actual (Secretaría de Economía, 2023).

Para la elaboración de una Norma que tenga por objetivo la igualdad y la no discriminación al interior de la institución de la policía, el proceso comenzará por la creación o aceptación de una propuesta por la AN, la cual presentará dicha propuesta al Comité Consultativo Nacional de Normalización (CCNN) correspondiente. De contar con un proyecto sólido, que sea avalado directamente, el proceso se resume al análisis de la propuesta de Norma, por un grupo de trabajo conformado por personal calificado en la materia, designado por el mismo CCNN; una vez dado el dictamen aprobatorio de la CCNN, la AN hará la publicación de la norma en el Diario Oficial de la Federación para la puesta en vigor de la Norma (Ley de Infraestructura de la Calidad, art. 35, 2020). Expuesto lo anterior del proceso anteriormente descrito, este proceso podría ser diferente ya que, el proyecto revisado por el grupo de trabajo conformado por la CCNN puede devolver el proyecto a la AN con ciertos señalamientos para hacer modificaciones para su aprobación posterior (idem, art. 35, 2020).

Por otra parte, para que una propuesta pueda ser considerada para volverse una norma tiene que ser un proyecto el cual esté relacionado o sea afín al Plan Nacional de Desarrollo, para este proceso se consulta el Plan Nacional de Normalización que se publica en el Diario Oficial de la Federación año con año (Dirección General de Normas, 2014)

Un punto a favor de proponer un proyecto de renovación o creación de una nueva norma que garantice la igualdad y la no discriminación al interior de la SSC de la CDMX, es que dentro del grupo de instituciones u organismos que conforman las Autoridades Normalizadoras, se encuentra la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, la cual ha formado dos Consejos Consultativos de Normalización Nacional, uno enfocado a la protección civil y prevención de desastres, y el otro es el Consejo Consultativo Nacional de Normalización de Seguridad y Protección Ciudadana (CCNNSPC) (Secretaría de Economía, 2023). Tomando en cuenta todo este apartado, se puede inferir que las condiciones para la renovación o creación de una Norma Mexicana que garantice la seguridad de las mujeres policías de la Ciudad de México, están presentes.

CAPÍTULO 3. MUJERES EN LA POLICÍA.

Después de analizar, en un primer capítulo de esta investigación, las expresiones de los estudios de género que explican a un nivel teórico la desigualdad social entre hombres y mujeres; y en un segundo capítulo, dando a conocer los distintos instrumentos internacionales que, no solo protegen los derechos de las mujeres, sino que son una prueba histórica de la labor que distintas organizaciones de cooperación internacional han logrado por la protección de los derechos de las mujeres durante parte del siglo XX y XXI; y de igual manera se dan a conocer las leyes que protegen los derechos de las mujeres, y que conforman el marco jurídico de nuestro país; así, queda ilustrada la manera en que los organismos internacionales observan y generan mecanismos jurídicos por los derechos de la mujer, y como nuestro país, a partir de estos instrumentos, genera sus propias leyes para afrontar la situación característica de la mujer dentro del territorio nacional; sin embargo, cabe señalar que, aunque existen mecanismos jurídicos para defender los derechos de la mujer en general, no hay mecanismo legal o jurídico que, además de proteger, visibilice la violencia o discriminación que la mujer policía vive dentro de la institución policial.

La importancia de estudiar el desarrollo de las mujeres dentro de las instituciones a cargo de la seguridad pública radica en que existe muy poca investigación acerca de este tema, que mantenga vigente la información (demográfica, por ejemplo) (Guerrero, 2012:1).

Por lo tanto, en este capítulo se aborda la situación de la mujer policía en América Latina; cómo algunos países han introducido programas de perspectiva de género en los cuerpos policiales de determinadas naciones, y la situación particular que viven las mujeres policías en México.

En 2021, Patricia Dávila publica un artículo donde describe la situación de las mujeres que trabajan para la policía y el ejército en México, evidenciando una situación laboral donde las mujeres trabajan soportando desde violación de sus derechos laborales impidiendo que pocas de ellas logren llegar a cargos de mandos importantes (techos de cristal); de igual manera experimentan discriminación de género debido a los preceptos sociales que asocian la labor del policía como exclusiva del hombre, situación que se expresa en violencia psicológica, laboral, social y sexual; así, dentro este artículo, se expone que la causa a una baja denuncia por este tipo de violencia se debe, tanto a la poca o nula atención de las autoridades, lo que impide la aplicación de la justicia para las afectadas; y el miedo a las represalias, debido a las amenazas

por las denuncias (Dávila, 2021: 60-64). Partiendo desde este señalamiento es como esta investigación toma rumbo para generar un panorama de la situación, de las relaciones de poder que se desarrollan en las Instituciones policiales, tanto de nuestro país (con atención en la Ciudad de México), y otros países de Latinoamérica y como es que los gobiernos de estos países han respondido o han actuado para responder a las convenciones internacionales de Derechos Humanos.

1. La mujer en la policía: contexto histórico en América Latina.

La policía en América Latina representa una institución de suma importancia para sus gobiernos, ya que, dependiendo de la eficacia que tenga esta corporación combatiendo el crimen y manteniendo el orden público, será como la ciudadanía legitimará a los gobiernos (Vázquez, 2020:88).

Para poder abordar la situación de la mujer policía en Latinoamérica, es importante conocer cuáles son los puntos que no permiten alcanzar la eficiencia óptima de las instituciones policiales de la región; por ejemplo, la policía enfrenta una delincuencia la cual, constantemente cuenta con más recursos, situación que vuelve a la profesión policial, una carrera más peligrosa (Andrade, 2014:77). Siendo así que la pérdida de vidas policiales en América Latina tiene un mayor impacto en países como Colombia, Brasil y Venezuela, países donde mueren más policías por millón de habitantes; y precisamente, presentan el mayor número de ciudades peligrosas de la región (INFOBAE, 2020).

Por otra parte, otro factor que dificulta a las instituciones policiales alcanzar la eficacia son los bajos niveles de confianza que los ciudadanos tienen de estas corporaciones; esto debido a la corrupción y las violaciones de Derechos Humanos que en ocasiones, la ciudadanía ha recibido, por parte de esta institución(Vázquez, 2020:89); siendo así que en 2024 el 41% de la población latinoamericana manifestaba su confianza en dicha institución; donde Honduras, Venezuela y Bolivia representan los niveles más bajos de confianza dentro de sus ciudadanos correspondientes, representando un 27%, 22% y 16% (en el mismo orden) de confianza (Latinobarómetro, Informe 2024, 2025:60)

En Latinoamérica y el Caribe, solo el 52% de los encuestados en 2022 confiaban en la Policía local, lo que la convierte en la región del mundo en la que la población menos confía en las fuerzas policiales.

Por otro lado, una de las dificultades que impiden un desempeño óptimo de las compañías policiales latinoamericanas es la cuestión de los salarios y el poder adquisitivo de las y los elementos policiales, ya que; si bien Ecuador, Chile y Brasil son los países con el mejor salario para policías en Latinoamérica; por el otro lado Venezuela, Nicaragua y Bolivia son los países con los policías con el menor poder adquisitivo de la región (Vázquez, 2020: 91).

Teniendo en cuenta los distintos factores que impiden alcanzar la eficacia a la institución de la Policía en Latinoamérica, surgen la pregunta: ¿cuale es el papel de las mujeres en esta institución?

Un proceso de democratización en América Latina que inició en la década de los 80, trae consigo una serie de reformas que cambian la naturaleza militar de las fuerzas policiales por instituciones civiles sometidas a controles y organización de carácter civil; es en este contexto donde se incorporan las mujeres a las fuerzas policiales en la región mencionada (teniendo en cuenta que algunos países ya habían integrado mujeres a las fuerzas policiales antes de este periodo). Sin embargo, las mujeres en la policía comienzan su labor bajo los preceptos sociales de la época, donde se creía que la profesión de la policía solo la podían desempeñar los hombres, y donde la igualdad entre hombres y mujeres no era un principio tomado en cuenta, lo que relegaba a la mujer a un segundo plano; de hecho, el principio de igualdad es de reciente integración dentro de los cuerpos de seguridad, que no ha sido del todo asimilado o comprendido y aún dista de ser totalmente efectivo (Méndez, 2016: 62). Es así que, el número de mujeres que integran las instituciones policiales sigue siendo muy bajo en Latinoamérica, ya que entre el 8 y 10% de los elementos uniformados en la región mencionada, son mujeres, y un número muy bajo de estas logran llegar a cargos directivos en los mandos de las instituciones de la policía, salvo Nicaragua, que cuenta con una larga tradición de inclusión con un 34% de elementos femeninos en sus cuerpos policiales (Vázquez, 2020: 94).

Tomando en cuenta lo anterior, para las instituciones policiales, lograr un orden al interior de cada nación, y por lo tanto, darle legitimidad a un gobierno en Latinoamérica representa una tarea complicada y riesgosa, pero es lógicamente razonable que la eficiencia en la policía

aumente si las mujeres que ejercen su profesión pudieran hacerlo sin los inconvenientes de los preceptos culturales sobre las capacidades que la sociedad tiene de las mujeres, los cuales se manifiestan en su profesión a manera de situaciones de discriminación, o acoso sexual. Como se describe a continuación.

A continuación se desarrolla una serie de párrafos donde se describe la situación de las mujeres policías en distintos países de Latinoamérica, respecto a violaciones de los derechos laborales y situaciones de discriminación por razones de género. cabe señalar que los apartados de los países a continuación desarrollados, fueron elegidos por ser la únicos de los cuales se encontró información disponible.

Perú.

En 2020, una investigación de la Universidad Católica de Perú visibilizaba un tipo de violencia familiar que vivían mujeres policías en la ciudad de Lima Perú, donde en un grupo de oficiales femeninas fue entrevistado; en dicho estudio los datos arrojados en las encuestas indicaba la presencia de un tipo de violencia familiar, que implicaba violencia física y psicológica, que si bien, podría parecer que la violencia no toca o no traspasa a la institución policial por presentarse en el lecho familiar, resulta que varios de los casos donde la mujer policía era violentada por su pareja masculina, también esta pertenecía a la policía peruana; esta investigación hace un señalamiento o crítica a la falta de información dentro de la Policía Nacional de Perú para abordar los casos de violencia y como dar apoyo adecuado a las mujeres oficiales víctimas de violencia familiar (Villalta, 2020:7).

Así mismo, un reportaje en 2022, auspiciado por la Unión Europea en una serie de encuestas realizadas en Perú, determino que del total de las mujeres policías entrevistadas el 25% afirmó haber sido víctima de hostigamiento sexual dentro de la institución, mientras que una quinta parte de las mujeres entrevistadas también afirmó haber sido testigo de hechos de hostigamiento sexual; También se evidencía como se presentan casos de violaciones a los derechos laborales de estas mujeres, producto de viejos prejuicios, herencia de una tradición masculina hegemónica en la policía nacional, donde el ascenso y mejora de condiciones laborales, para la mujer, tiende a ser obstaculizada por mandos masculinos, o tiene una mayor dificultad (Chiriaux, 2022).

Para el año de 2021 en Perú, el número de mujeres que integraban las fuerzas de la Policía Nacional de Perú (PNP) era de 24,518 integrantes, lo que representaba el 17% del total del número de oficiales, mientras que el número de varones era de 116,748, representando un 83% de la población total de policías (Ministerio del Interior de Perú, 2021:21). Dentro de los rangos de la jerarquía de la PNP, los grados que mayor concentración de mujeres tienen son los grados de suboficiales, el de primera presenta un porcentaje de 26% de un número de 11,097 puestos existentes, es decir 2,885 suboficiales de primera; mientras que las suboficiales de segunda representan el 24% de una planilla de 22,891 puestos, es decir 5495 suboficiales femeninas de segunda; mientras que las suboficiales de tercera son un número 9,502 elementos (idem, 2021:28).

Para el Estado de Perú, la entrada de mujeres a las fuerzas de la Policía Nacional, es de reciente integración; si bien ya habian mujeres en la Guardia Civil en 1977, es hasta 1992 que se le permite a las mujeres ingresar a la Escuela de Oficiales de la PNP (Idem, 2021:20). Uno de los casos más controversiales de discriminación por motivos de género en la Policía Nacional de Perú es el despido que injustificadamente pasaron muchas mujeres en esta institución al presentar embarazos, situación que fue visibilizada y resulta hasta el año de 2008, cuando en el segundo artículo de la Constitución de Perú se incluyó que las decisiones de despido basadas en el embarazo, cuestión que solo afecta a la mujer, constituye un acto de discriminación por razón de género; así mismo, el Tribunal Constitucional, máximo órgano interprete de la constitución, dio a conocer una resolución, señalando que la maternidad no representa impedimento para tomar la preparación en el ámbito policial, reconociendo que esta situación representa parte de los derechos sexuales y reproductivos de las personas, por lo que no puede tomarse como un motivo para el despido o retiro de la academia policial, o para no ser admitidas en esta, ya que hacerlo indica una violación a los derechos humanos de la mujer (Custodio, 2015:67).

Un observatorio de la Igualdad de oportunidades de la Policía y el Ministerio del Interior fueron establecidos en 2008 en Perú para atender las cuestiones de la regulación de la convivencia entre mujeres y hombres durante la formación y desempeño policial profesional (Méndez, 2016:69).

Venezuela.

En 2009 la Secretaría Ejecutiva del Consejo General de Policía convoca a funcionarias y funcionarios, así como a académicos vinculados a los estudios sobre la Policía para llevar a cabo un estudio al interior de todas las instituciones policiales, el cual tenía el objetivo de detallar la situación de la policía venezolana, este estudio arroja un diagnóstico de la situación de las mujeres policías, donde fueron percibidas profundas deficiencias sobre el conocimiento y concepciones sobre la igualdad de género, de la población, en general, de la policía venezolana; así mismo se detectan situaciones como la desigual asignación de funciones que excluye (en varios casos) a las mujeres de las tareas operativas, asignándolas a tareas o puestos administrativos, la inadecuación de instalaciones o uniformes, a las necesidades de las funcionarias policiales, también se detecta en dicho estudio las negativas a garantizar a las mujeres sus derechos laborales en función de sus embarazos, maternidad o lactancia, así como situaciones de acoso y abuso sexual por parte de sus superiores, prácticas que se catalogaron como formas de violencia y discriminación de género (Consejo General de Policía, 2010: 14).

Los días 8 y 9 de marzo de 2010 se llevó a cabo el Primer Seminario de Mujeres Policías, en el cual, el tema central fue la función policial con equidad de género; este encuentro contó con la participación de 200 mujeres policías, y se dieron cerca de 150 ponencias de funcionarias de distintas policías; las experiencias narradas se clasificaron en cinco categorías, 1. Inadecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo, 2. Acoso sexual¹, 3. Acoso u hostigamiento², 4. Asimilación a la perspectiva masculina, y 5. Rompiendo el techo de cristal, el cual hace referencia a los prejuicios y a las limitaciones invisibles que tienen las mujeres policías en diferentes ámbitos de la institución que no permiten sus ascensos profesionales y ocupar

¹ La ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, en Venezuela, reconoce el acoso sexual como: “Solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación” (LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, 2022: art 18).

² La ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, en Venezuela, reconoce al acoso u hostigamiento como “Toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él” (Idem.).

puestos de dirección; los resultados de este seminario fueron publicados por el Consejo General de Policía (Martínez C. A., 2012:168).

Sobre la información del desarrollo de la mujer en la policía de Venezuela existe muy poca información pública o actualizada. Un informe de la Comisión Nacional de Regulación de Policías indicaba en 2006 que del total de las y los funcionarios policiales, 13.23% eran mujeres, correspondiendo con 9,147 elementos femeninos, mientras que el otro 86.7% de los elementos policiales correspondía a un número de 69,122 elementos masculinos (Idem, 2012:167).

Por otra parte, Venezuela contó con tres planes o programas enfocados a distribuir la perspectiva de género³ y promover a la mujer en la sociedad venezolana, uno fue el primer Plan de Igualdad para las Mujeres, Venezuela 2004-2009, el cual fue elaborado por el Instituto Nacional de la Mujer; el segundo Plan de Igualdad para las Mujeres 2009-2013 nombrado Juana Ramírez “La Avanzadora”; y el último fue el Plan para Igualdad y Equidad de género “Mamá Rosa” 2013-2019 (Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, 2013: 7).

La Policía Nacional Bolivariana pasó por una reforma estructural el 7 de diciembre de 2009, fecha en la que se promulgó la ley Orgánica del Servicio de la Policía y del Cuerpo Policial Nacional, donde se crea y organiza el Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana; y en esta reforma inició un programa de capacitación y foros de discusión sobre el papel de la mujer en las fuerzas policiales venezolanas (Martínez C. A., 2012: 163-172). Si bien, los planes sobre perspectiva de género emprendidos por el gobierno tenían una cobertura nacional para promover a todas las mujeres en general, no se halló información específica de algún programa o política sobre perspectiva de género al interior de la policía venezolana. Sin embargo, se puede rastrear la labor del Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, que en 2024 realizó un conversatorio en la ciudad de Caracas donde el Jefe de la Policía Nacional Bolivariana, Juan González, señaló la importancia del trabajo de las mujeres dentro de la policía venezolana, y el compromiso con la salud del personal femenino de esta institución, pues el conversatorio se

³ A la perspectiva de género se le puede referir como un posicionamiento crítico hacia la normatividad heterosexual y patriarcal que sostiene el tejido social, en el cual el género es un fundamento de jerarquización de espacios, recursos económicos, públicos materiales e ideológicos; donde, a su vez, existe una jerarquización de valores, estructurada de mayor a menor importancia; y siendo los valores masculinos los cuales han tenido mayor dominación en la construcción del tejido social (Cobo, 2008: 40-49).

centraba en la sensibilización del personal femenino de la policía hacia la importancia de la detección temprana del cáncer de mama (Molina, 2024).

Cabe aclarar que, al día de hoy, Venezuela atraviesa un contexto muy diferente al de otras naciones de Latinoamérica. Pese a tener un gobierno democrático, este país vive una situación de crisis, debido a una combinación de factores políticos (tanto internos como externos), económicos y sociales que han desmantelado las instituciones democráticas.

Por una parte, acarrear una crisis económica producto de la caída del precio de petróleo en 2008, lo que cortó las fuentes para sostener los programas sociales del gobierno Chavista, y que continuo posteriormente; las repercusiones de la crisis por la pandemia por COVID-19; y por otro lado, Venezuela ha mantenido una relación ríspida con EU, lo que ha provocado bloqueos comerciales, lo que trajo consigo una caída del PIB de 2013 a 2020 (Fernández, 2024:5). por otra parte, el Gobierno del presidente Maduro, el cual llega a su tercer periodo presidencial, presenta señalamientos que lo califican como una dictadura debido a la prolongación de este mandato; así como ser señalado de ser este mismo gobierno una dictadura, debido a las represiones y persecuciones sociales y políticas hacia las personas que protestan por la ineficiencia del gobierno, miembros de la oposición o detractores de este gobierno, así como a medios de comunicación, por parte del ejército y la policía nacional, como lo señala el Programa Venezolano de Educación y Acción en Derechos Humanos en un informe que comprende del año 2013 a 2023, donde da a conocer que han registrado cerca de 45,000 casos de violaciones a los Derechos Humanos y 10,000 ejecuciones a manos de las fuerzas de seguridad, donde señalan que la población mayormente afectada son las mujeres, jóvenes, gente en situación de pobreza y privada de la libertad (Vinogradoff, 2024); situación que respalda la CEPAL en un informe que comprende de 2020 a 2024 donde se afirma que dicho periodo ha tenido una mayor dificultad para el goce de los derechos humanos, con mayor atención en la población de mujeres y niñas (CEPAL, 2024:3).

Sin embargo, en 2021 una serie de instrumentos jurídicos fueron promulgados en Venezuela, con el propósito de incorporar en la política nacional de Venezuela, destacando la Ley para el Respeto de los Derechos Humanos en el Ejercicio de la Función Pública, o la Ley para la Prevención y Erradicación del Abuso Sexual contra las Niñas, Niños y Adolescentes, entre otras leyes; así mismo, en el mismo año, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida

Libre de Violencia es reformada para poder ampliar el catálogo de delitos que tipifica esta ley, que atentan contra los derechos de la mujer, y se logra un incremento en las penas en delitos de alta gravedad; además y se creó la Comisión Nacional para garantizar los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, un órgano de carácter interinstitucional y permanente encargado de la coordinación, apoyo e impulso de las políticas públicas del Estado dirigidas a asegurar el respeto y vigencia de las mujeres a una vida libre de violencia (CEPAL, 2024:5-6).

Tomando en cuenta los párrafos anteriores, es importante señalar la singularidad de la situación de Venezuela, donde es perceptible que la aplicación de políticas de beneficio social y de Derechos Humanos puede tener una aplicación con efectos débiles, esto respecto a los derechos de las mujeres policías, debido a la crisis que el país atraviesa.

Colombia.

Para respaldar el argumento que sostiene que las mujeres viven una situación de violencia en Latinoamérica, en esta investigación, fue encontrada una tesis de la Universidad del Rosario (Colombia) que relata las dificultades del ingreso de las mujeres a las fuerzas policiales en 2023; sobre la transformación psicológica y social que viven las mujeres al ingresar a la policía, ya que, como se relata en dicho texto, la mujer de primer ingreso tiene que desarrollar un cambio de personalidad a un modo frío de actuar, puesto que, al enfrentarse al machismo que aún se presenta en la institución por parte de compañeros y altos mandos masculinos, que aún consideran a la mujer como incapaz para la profesión en campo, u operativa, las oficiales entran en una situación constante de alerta, pues caen en cuenta que los compañeros varones, e incluso las mujeres que llevan mayor tiempo laborando para la policía no son aliados, y por otra parte, el acoso sexual, y la violencia de género que impide que las mujeres se profesionalicen o lleguen a los puestos de mando, y que al llegar a ellos, los varones se niegan a obedecer el mando de una mujer; son situaciones que aún no han sido erradicadas, y que a la larga generan en las mujeres un sentimiento de soledad que puede repercutir en el deterioro de la salud mental y física (Palomino, 2023: 43-61).

Un análisis publicado por la Universidad de Medellín proporciona información que exhibe la violencia de género que pueden vivir las mujeres que deciden formarse como policías en Colombia. Mediante una encuesta realizada a una muestra de 69 mujeres que corresponde con

el 10% del total de mujeres en formación policial en la generación 2021, en la Escuela de Policía Carlos Eugenio Restrepo, se detectaron situaciones donde la formación que recibían las estudiantes no correspondía con el discurso de igualdad e inclusión que el colegio con se daba a conocer; en los testimonios realizados se detectaron situaciones de violencia psicológica y una formación cargada con misoginia, machismo y discriminación; ya que como señala el investigador, la formación que imparte dicho colegio obliga a las mujeres a cumplir sus labores igualándose a las capacidades del hombre, por lo tanto, ni el inmueble o los uniformes eran adecuados a las necesidades femeninas, debido a que la institución de la policía aún reproduce valores androcéntricos donde aún considera a la mujer en un segundo plano, y donde aún se reproduce la tradición masculina militarista en la que se cimentaron las fuerzas armadas en Colombia (Giraldo, 2021:28-29).

Para el año de 2021 en Colombia, la población de mujeres representaba el 15%, con 24,025 elementos del total de la población de la policía, mientras que los elementos masculinos representaban el 86% con un número de 144,783 integrantes (Hernández-González, et al., 2021:12). Actualmente, el número de elementos femeninos en la policía colombiana aumentó a una cantidad de 41,033 elementos lo que significa un incremento del 70,75% en la adhesión de nuevos miembros femeninos; por otra parte, cabe señalar que el número de elementos masculinos registrados en 2024 pasó por una reducción del 6.4% al hallarse registrados 135,539 integrantes (Gobierno de Colombia, 2024).

En 2021 la Policía Nacional de Colombia, en compromiso con las convenciones internacionales de Derechos Humanos, como la convención de Belém do Pará, publica un comunicado donde se da a conocer el programa educativo sobre perspectiva de género que sería implementado a partir de ese año en dicha institución; dicho documento detalla los lineamientos y los módulos educativos, cursos y protocolos que se impartirían en la institución. Dentro de los módulos publicados, destaca el Módulo I “introducción a la perspectiva de género”, y el Módulo III “Servicio de Policía. Interinstitucionalidad y construcción de redes de apoyo frente a la violencia de género” (Policía Nacional de Colombia, 2021:3); dentro de los documentos de nueva implementación en la policía fueron creadas las actas de: Registro de casos de violencia, Derechos de las mujeres víctimas de Violencia, Atención de casos de Violencias basadas en el Género (AVG), Formato Único de Reporte de Violencia Intrafamiliar, entre otros documentos

(Idem, 2021:4); también se da a conocer en el comunicado los distintos diplomados de capacitación impartidos a los oficiales desde el año 2018, y los que serían programados hasta 2022, dentro de estos cursos se encuentran: Diplomado Enfoque de Género en el servicio de Policía (módulos I, II, III y IV) entre los años 2018 y 2019) los cuales se volvieron a impartir en 2022, año en el que se impartiría el Diplomado de Género y Liderazgo Policial para la Transformación de las Relaciones Humanas en el Ambiente Laboral (Idem,2021:4); por último el comunicado indica que la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional da creación a la Guía de Orientación Frente a Casos de Violencia a Mujer, Familia y Género al Interior de la Institución, con el objetivo de brindar asesoría a las y los funcionarios de la institución y sus familias, frente a casos de violencia que se presenten al interior de la institución (Idem, 2021: 5).

Por otra parte, en Colombia tiene fuerte relevancia la expedición del Código de Disciplina Policial, el cual fue reformado mediante la ley 2196 de 2022, donde, quedó plasmado en el artículo 45 las faltas que se considerarían a partir de ese año, con calidad de “gravísimas” a las conductas que impliquen tocamientos de naturaleza sexual por parte de elementos policiales a cualquier otra persona, en horas de servicio; así como las prácticas sexuales de manera pública o en instalaciones policiales; y los actos de discriminación por razón de género, origen racial o étnico, creencias religiosas, edad, identidad de género orientación sexual, opinión, ideología política, lengua, enfermedad o cualquier otra condición (Ruíz L. T., 2023:23).

Argentina

Si nos movemos geográficamente al sur de América, refiéndonos a Argentina, Mariana Sirimarco en 2021 hace una publicación donde expone la violencia de género⁴ y el acoso

⁴ Según las Naciones Unidas, el termino de violencia por razones de género se refiere a los actos dañinos dirigidos a una o a un grupo de personas en razón de su género, El término se utiliza principalmente para señalar las diferencias estructurales de poder basadas en el género, que colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia (Organización de las Naciones Unidas, 2023).

sexual⁵ por la que pasan las mujeres policías de dicha nación. Esta autora hace una recopilación de testimonios y encuestas, enfatizando sobre como el acoso sexual se usa como medio para la dominación del comportamiento de la mujer, ya que ilustra como algunas mujeres son extorsionadas con el sexo para tener menos problemas en el trabajo o ser asignadas a zonas tranquilas, esto por parte de los superiores masculinos; que al igual que en el caso de las mujeres de Colombia, las oficiales argentinas pierden parte de su identidad para endurecerse y soportar el peso de laborar en una institución que de manera jerárquica y verticalizada, considera a la mujer incapaz para el oficio policial, e incluso con la poca o nula legitimidad para llegar a puestos de mando y liderar a varones; así, esta autora señala que para la mujer en la policía argentina, subir de rango implica un mayor esfuerzo y sacrificio para lograrlo, ya que dentro de las violaciones a sus derechos laborales, Sirimarco describe que las mujeres deben reportar su situación natal para ser consideradas a recibir la formación correspondiente; e incluso con tal de no permitir el acceso a la formación para mandos, a las oficiales, algunos jefes o mandos masculinos crean carpetas con expedientes psiquiátricos, los cuales funcionan como impedimento burocrático que cancela el acceso de las mujeres a la formación (Sirimarco, 2021: 10-18).

En 2018, en la provincia de Buenos Aires, el número de funcionarios policiales contaba con 94,191 elementos, de los cuales 40.096 eran mujeres, lo que representa un 42.61% del total de policías en dicha provincia. Cabe señalar que esta provincia se organizaba con 24 comisarios (grado mayor en el Escalafón General Policial), en cuyo equipo se encontraban 2 mujeres al mando de Superintendencias (órganos o unidades que conforman la estructura de la policía en Argentina). Por otro lado, en la Ciudad de Buenos Aires, la policía contaba con 25,036 efectivos, de los cuales 5,773 eran mujeres, lo que representaba un 32% del número total de policías (Nieva, 2018).

En 2021 la representación de mujeres en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales en Argentina era de 38.56% en la Policía De seguridad Aeroportuaria, 30.08% en la Policía Federal

⁵ Respecto al acoso sexual es la CEDAW reconoce “cualquier comportamiento -físico o verbal- de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra su dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo; se puede expresar en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva” (Comisión Nacional de Derechos Humanos (México), 2017:13).

Argentina, 18.80% en la Gendarmeria Nacional Argentina y 15.60% en la Prefectura Naval de Argentina (Ministerio de Seguridad Argentina, 2023: 3).

La política en perspectiva de género⁶ que fue implementada en Argentina, y que opera actualmente, se rastrea en 2010 con la creación del Ministerio de Seguridad, el cual promovió una serie de medidas para reducir la desigualdad entre mujeres y varones en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales, la más importante de ellas fue la creación de los Centros Integrales de Género en las cuatro Fuerzas Federales (Ministerio de Seguridad Argentina, 2023:4).

Con fundamento en la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, el Ministerio de Seguridad, emitió una resolución sobre la creación de los Centros Integrales de Género, los cuales funcionaban como departamentos que dentro de sus objetivos se prioriza la integración de la mujer, así como detectar y abordar situaciones de abuso de autoridad, prevenir hechos de discriminación que se produzcan al interior de las Fuerzas Policiales y de Seguridad. (Ministerio de Seguridad en Argentina, Resolución 1021, art. 1, 2011).

Por disposición oficial, los Centros Integrales de Género fueron conformados por un/a Oficial Superior y equipo multidisciplinario conformado por un/a abogado/a, un/a trabajador/a social, y un/a psicólogo/a, los cuales podrían ser civiles o tener un grado militar o policial (Idem, art. 2, 2011).

Estos centros tuvieron las funciones de: 1. Analizar y evaluar las situaciones que se desprendían de la inserción de mujeres y hombres en las fuerzas policiales para la posterior formulación de proyectos que garantizarían las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; 2. Recepción y canalización de toda situación relacionada con cuestiones de género en el ámbito policial y doméstico donde se involucre personal de la institución, 3. Brindar orientación jurídica y contención psicológica preliminar al personal, con el fin de proponer soluciones a situaciones que se susciten como resultado de la inserción de mujeres y hombres en las Fuerzas Policiales

⁶ La perspectiva de género se entiende como el análisis objetivo del desarrollo social-histórico de las sociedades, que implica un posicionamiento crítico hacia la normatividad heterosexual y patriarcal que sostiene el tejido social, en el cual el género es un fundamento de jerarquización de espacios, recursos económicos, públicos, materiales e ideológicos, ya que el género es el campo primario dentro del cual se articula el poder.

4. Dar seguimiento del actuar administrativo que se desarrolla en las distintas dependencias relacionadas con todo tipo de violencias que involucren al personal de las cuatro fuerzas federales. 5. Llevar a cabo los registros correspondientes de los sumarios administrativos y/o disciplinarios vinculados a los reportes de situaciones de violencia, 6. Brindar la asesoría jurídica y administrativa correspondiente de cada reporte de situaciones de violaciones a los derechos laborales relacionados a cuestiones de género, 7. La indagación e implementación correspondiente de los mecanismos que garanticen el cese de las situaciones de violencia; y 8. La ejecución de las estadísticas, con la atribución para poder levantar datos de encuestas, grupos focales y entrevistas correspondientes a los registros de situaciones de violencia relacionada al género, con la finalidad de reforzar las acciones de prevención (Idem, anexo I, 2011).

Aportes adicionales.

En Chile, la integración de la perspectiva de género⁷ en las fuerzas de seguridad la lleva cabo la Mesa Ministerial de Género la cual es liderada por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública; antiguamente, en 2008 esta tarea la lideraba el Comité de Integración de Mujeres del Ministerio de Defensa; el cual trabajó en fortalecer y homologar las regulaciones internas de las fuerzas armadas y de seguridad pública, respecto al acoso sexual, así como en la protección de la maternidad y violencia intrafamiliar (Méndez, 2016: 68).

Con el objetivo de promover la igualdad de oportunidades en la formación policial, implementar estrategias institucionales de equidad de género y promover la inclusión de la mujer dentro de la institución, en 2002 el estado de Guatemala creó la Oficina de Equidad de Género, hoy en día Guatemala cuenta con un Departamento de Equidad de Género dependiente de la Subdirección General de Prevención del Delito dentro de la Policía Nacional (Idem; 2016: 68)

En 2002 la Secretaría de Seguridad y el Instituto de la Mujer de Honduras firmaron un convenio que tenía por objetivo la institucionalización de la equidad de género y previsión de la violencia

⁷ La perspectiva de género se entiende como el análisis objetivo del desarrollo social-histórico de las sociedades, que implica un posicionamiento crítico hacia la normatividad heterosexual y patriarcal que sostiene el tejido social, en el cual el género es un fundamento de jerarquización de espacios, recursos económicos, públicos, materiales e ideológicos; ya que el género es el campo primario dentro del cual se articula el poder.

intrafamiliar, a fin de incorporarlo en los planes de estudio de los centros de formación policial, lo que conllevaría en 2003 a la creación de la Unidad de Género de la Policía Nacional Civil, que sigue operando a la fecha (Idem, 2016: 69).

En Uruguay, a partir de la adopción de la Ley de Igualdad y el Primer Plan de Derechos y Oportunidades para mujeres y hombres en el 2007, se creó la División de Políticas de Género, dependiente de la Dirección General de Secretaría⁸, en el Ministerio del Interior⁹ fue creada la División de Políticas de Género, la cual establece los lineamientos relativos a la aplicación del Plan de Igualdad para el Ministerio del Interior; junto a estas acciones, también fueron formadas: la Comisión de Género Institucional de Rehabilitación de Uruguay; la Comisión Especializada de Género en la Dirección Nacional de Sanidad Policial; la División de Políticas de Género, la cual se coordina con la Dirección de la Oficina Nacional de Violencia Doméstica y de Género, mismas que coordinan la implementación del modelo de respuesta policial en violencia doméstica y de género en el ámbito policial, y en el nivel operativo, fueron distribuidas 45 unidades especializadas en violencia Doméstica y de Género (idem, 2016: 70-71).

Tal como se puede apreciar, el proceso de democratización de las últimas décadas del siglo XX permite que en las primeras décadas del siglo XXI se introduzca tanto en la sociedad civil como en las corporaciones policiales la perspectiva de género tanto en niveles operativos como en la formación académica de las y los oficiales; si bien hoy en día persisten las barreras culturales que mantienen un ambiente ríspido y de desigualdad dentro de las instituciones, queda demostrado el papel de los gobiernos frente a una problemática que afecta al desempeño de una institución que además de velar por la seguridad ciudadana, da legitimidad a los gobiernos latinoamericanos.

⁸ Dirección General de Secretaría de Uruguay es el departamento del Estado encargado de los servicios consulares dentro y fuera del país (Portal electrónico del Ministerio de relaciones Exteriores)

⁹ El Ministerio del Interior de Uruguay es una dependencia de gobierno que tiene como misión, regir, ejecutar, controlar y evaluar las políticas, planes y programas referidos a la Seguridad Pública, en dicho país (Decreto 78/017, 2017).

2. El papel de la mujer en la policía en México.

Con el propósito de dar detalle del desarrollo profesional de las mujeres en la policía en la Ciudad de México, así como las acciones que se han llevado a cabo para promover la igualdad de género en la policía y el desarrollo de la mujer policía, fueron planteadas las preguntas de ¿Cuántas mujeres laboran en la policía de la Ciudad de México?, ¿cuántas mujeres policías laboraban en puestos de mandos? ¿Qué programas en relación a la igualdad de género se imparten al interior de la policía?, que respondiéndolas podría aportar una perspectiva reciente del desarrollo de las mujeres en la policía.

Para poder obtener la información requerida se plantearon cuatro peticiones de información:

- Solicitud del número total de personas que conforman la policía de la Ciudad de México, señaladas por agrupación o corporación, rangos de edad, antigüedad, petición que le fue asignado el número de folio: 090163424002632.
- Solicitud del número de mujeres que se han incorporado a la policía de la Ciudad de México entre los años 2000 a la fecha, señalando la corporación y el rango que actualmente ocupan, petición que le fue asignada el número de folio: 090163424002633.
- Solicitud del número de mujeres que ostentan un cargo de mando en la Policía de la Ciudad de México, incluyendo nombre, corporación, nombre del cargo, fecha de alta y descripción de funciones y atribuciones generales, petición que le fue asignada el número de folio: 090163424002634.
- Solicitud de un desglose de los programas de ingreso, permanencia, promoción, capacitación y otros aplicables relacionados con la igualdad de género implementados de 2000 a la fecha, a personal de la policía de la ciudad de México, incluyendo todo tipo de programa, número de personas afectadas, resultados y mejoras logradas, petición que le fue asignada el número de folio: 090163424002635.

Por medio de la Plataforma Nacional de Transparencia se envió la petición de información que diera las respuestas a las preguntas anteriores, a la Policía Auxiliar de la Ciudad de México, a la Policía Bancaria e Industrial, y a la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana, instituciones que están en el catálogo de instituciones dentro de la Plataforma.

La policía Auxiliar respondió anexando los censos en la tabla I, correspondientes al proceso de reclutamiento del 2014 a 2024 (Policía Auxiliar de la Ciudad de México, oficio N° PACDMX/DG/DEDISA/1051/2024, 2024).

Proceso de reclutamiento 2014 a 2024.

Hombres	960	1,215	1,373	1,070	586	2,901	959	317	1,014	548	473
Mujeres	488	824	743	1,013	523	2,287	673	240	945	678	593
Total	1,488	2,039	2,116	2,183	1,109	5,188	1,632	557	1,959	1,226	1,056

Tabla I, Proporcionado por la Policía Auxiliar de la Ciudad de México mediante el oficio N° PACDMX/DG/DEDISA/1051/2024

Como se puede observar, el número de reclutamientos aumentó de 2021 a 2022, pero disminuyó en los siguientes dos años.

Por otro lado, la Policía Auxiliar Capitalina, en la tabla II, que rinde cuenta del proceso de promociones realizadas desde el año 2012 a 2023, haciendo una aclaración de que el único año en el cual no hubo promociones fue el 2022.

Promociones realizadas de 2012 a 2023 de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México

Prog.	Año	Hombres	Mujeres	Total
1	2012	2,249	191	2,440
2	2013	1,477	355	1,832
3	2014	276	54	330
4	2015	1,190	427	1,627
5	2016	483	214	697
6	2017	760	431	1,191
7	2018	827	193	1,020
8	2019	297	176	473
9	2020	1,179	811	1,990
10	2021	1,612	752	1,914
11	2023	1,510	1,018	2,528

Tabla II, proporcionado por la Policía Auxiliar de la Ciudad de México mediante el oficio N° PACDMX/DG/DEDISA/1051/2024

La Policía Auxiliar de la Ciudad de México respondió a la solicitud de información sobre el número oficial del personal que integra dicha institución; en la Tabla III, donde da a conocer que numero de oficiales que integran esta corporación es de 27,173 elementos, de los cuales 9,690

son mujeres (35.69%), mientras que 17,483 (64.31%) son varones, cabe señalar que la información proporcionada por la Policía Auxiliar capitalina, sobre los rangos de edad no fue clasificada a su vez por sexo (Policía Auxiliar de la Ciudad de México, Oficio N° PACDMX/DG/JUDCST/2698/2024).

Censo de población por rangos de edad de la Policía Auxiliar de la Ciudad de México

Rango de edad	Total
18-19	80
20-24	1,683
25-29	3,332
30-34	4237
35-39	3739
40-44	3390
45-49	3155
50-54	3321
55-59	2454
60-64	1430
65-69	332
70-74	16
75-79	3
85-89	1
Total	27,173

Tabla III, proporcionado por la Policía Auxiliar del Ciudad de México mediante el Oficio N° PACDMX/DG/JUDCST/2698/2024

Por otra parte, la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, respondió a la solicitud de información acerca del número del personal de dicha institución; de manera que la Secretaría señaló que el número de elementos de la Policía Preventiva de la Ciudad de México contaba, al corte de la quincena número 17 de 2024 con 34,514 elementos, de los cuales 9,569 son mujeres lo que representa un 27.7%, mientras que el número de elementos masculinos es de 24,947, lo que se expresa como el 72.3% del total de los elementos de la institución (Secretaría de Seguridad Ciudadana, Oficio N.º SSC/DEUT/UT/5877/2024).

Cabe mencionar que, de la gestión realizada para poder dar respuesta a la solicitud de información, la Policía Bancaria e Industrial fue la única institución que no respondió a las solicitudes; la información que hubiera aportado, sería de suma importancia para conocer el número total de mujeres policías en la capital del país.

Según el INEGI, al cierre de 2022 en la Ciudad de México había 95,161 elementos de policía registrados (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, 2023:7). Si tomamos esa

cantidad como referencia y le restamos las cantidades de elementos de la Policía Preventiva (34,514 elementos, de los cuales 9,569 son mujeres, lo que representa un 27.7%, mientras que el número de elementos masculinos es de 24,947, lo que se expresa como el 72.3% del total de los elementos de la institución); y la cantidad de policías de la Policía Auxiliar (27,173 elementos, de los cuales 9,690 son mujeres (35.69%), mientras que 17,483 (64.31%) son varones; en una operación simple sumando los elementos de ambas corporaciones ($34514+27173= 61,687$), cantidad que se le restará al número total de policías de la cantidad total, sin tomar en cuenta el sexo de los elementos ($95,161-61,687= 33,474$) y obteniendo la media de los porcentajes de hombres de las corporaciones antes mencionadas ($72.3 + 64.31= 136.61 / 2= 68.3$) podríamos inferir que aproximadamente en la Policía Bancaria podría haber cerca de 33,474 elementos policiales, de los cuales 22,871 podrían ser hombres, mientras que el número de mujeres podría ser alrededor de 10,603. Claro está que esto solo es una simple estimación, ya que no se cuenta con el número de oficiales de tránsito, pero permite tener una idea de un número aproximado, ya que hay que tener en cuenta el crecimiento en el número de elementos pertenecientes a las instituciones de seguridad en el país, que creció de 2022 a 2023.

Sin embargo, los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía indican que en la República mexicana, al cierre de 2022, la cantidad registrada de elementos en las instituciones de seguridad pública era de 227, 892 personas, de las cuales 72.4% (165,036) fueron hombres, mientras que 27.6% (62,856) fueron mujeres, cantidad que tuvo un aumento del 3.0% respecto al año 2021, que presentó un registro de 221,281 elementos, de los cuales 163,457 eran varones, y 57,824 era personal femenino (Idem, 2023:6).

3. Violencia y discriminación que viven las mujeres policía dentro de la corporación.

Como se puede observar en los apartados anteriores de este capítulo, la manera en que las instituciones dedicadas a la seguridad pública han afrontado la problemática de la desigualdad y la discriminación que se produce al interior de estas, comienza con una labor de estudio de la situación donde tiene un gran peso informativo la realización de encuestas y entrevistas, ya que el testimonio personal brinda los detalles del tipo de agravio que pueda estar recibiendo una mujer; si bien se mencionó en páginas anteriores que toda persona puede ser víctima de algún

tipo violencia o discriminación, también se menciona que los efectos de este tipo de situaciones tiene un mayor impacto en las mujeres.

Como parte de esta investigación, se consideró prudente realizar una entrevista a una ex trabajadora de la Policía Preventiva, quien por actos de acoso, discriminación y violación de sus derechos laborales tuvo que abandonar su trabajo. Si bien es solo un caso, la entrevista se presenta como muestra representativa, dado que no es fácil hallar testimonios documentados.

El caso de Silvia.

Silvia “N” es una mujer que trabajó en la policía capitalina desde que tenía 22 años. Laboró durante 24 años, pero oficialmente, para los registros de la policía de la capital, ella solo trabajó durante 19 años, lo cual tuvo repercusión en la pensión que ella recibiría de haberse jubilado a los 24 años de servicio; pero ella no pudo permanecer más tiempo en dicho trabajo. ¿Por qué? El hostigamiento y las constantes amenazas en manos de sus compañeros la obligó a abandonar la policía, ya que el estrés estaba mermando su salud física y psicológica. Ella accedió a otorgar su testimonio para este trabajo recepcional, con el que se pretende dar a conocer el ambiente que vive una mujer que trabaja en la policía de la Ciudad de México.

Entrevistador: ¿Por cuánto tiempo trabajó en la policía?

Silvia: pues mira. Yo laboré para la Secretaría de Seguridad Ciudadana un total de 24 años. En ese entonces me parecía que con 24 años de servicio podías retirarte, pero me tuve que salir porque ya estaba muy enferma y estresada por este trabajo. Pero oficialmente en los registros de la policía aparece que yo solo trabajé por 19 años. Según un error burocrático, hizo que no se tomara en cuenta un periodo en el cual yo pedí licencia a causa de una operación de la cual me tuvieron que dar reposo de 6 meses, y rehabilitación de un año. Y al parecer no tienen comprobantes de que cobré los sueldos caídos de ese periodo. Por lo tanto, no pude llegar a jubilarme.

Entrevistador: ¿A qué te refieres con el estrés que te causaba el trabajo?

Silvia: Pues verás, en los años de servicio vi muchas cosas que relativamente no debía haber visto, entre lo corrupto que es el sistema y otras cosas que no te puedo contar; pero como jamás

me involucré en el cochinero de mis jefes o mis compañeros, pues como que no les gustaba eso y me empezaron a hostigar y después, continuaron las amenazas. Me dijeron que ya tenían ubicado a mi hijo y la escuela a la que iba. Entonces llegó el punto en el que me estaba enfermando, y no me quedó de otra más que salirme de la policía; en ese entonces era el 2002.

Entrevistador: suena muy fuerte su situación, en especial el que le hayan cometido una violación a sus derechos laborales, al “perder” los registros del cobro de los sueldos caídos.

Continuaré con las preguntas: ¿considera que en el tiempo de servicio en la policía le dieron un trato de igualdad frente a sus compañeros hombres?

Silvia: Pues ¿cómo te explico? Para unas cosas si éramos mujeres, y para otras si éramos policías iguales que los hombres.

Entrevistador: ¿a qué se refiere con eso?

Silvia: verás. Cuando se trataba de andar patrullando en la calle, los compañeros siempre salían con sus tonterías de que deberíamos quedarnos en el servicio administrativo; que este trabajo es para hombres. Ah, pero cuando se trataba de enfrentar un contingente, ahí sí nos decían que nosotras debíamos entrarle como policías, no como mujeres.

En la formación de la policía siempre te dicen que somos iguales hombres y mujeres, pero la verdad es que no es así, ni los mandos ni los compañeros lo ven así.

Entrevistador: en su tiempo de servicio ¿tenía oportunidad de subir de puesto? Vaya, ¿buscó alguna promoción?

Silvia: Pues yo la verdad nunca busqué ninguna promoción; solo recibí una en todos mis años labor, y me la dieron porque no había otra persona a la cual pudieran subir de puesto más que a mí; porque yo había entrado a la policía como policía administrativo, y era la secretaria de mi jefe; entonces él me promovió a cabo, y tuve que patrullar las calles.

Entrevistador: ¿por qué nunca buscó una promoción?

Silvia: porque ¡la verdad!, no quería más responsabilidades. Subir de puesto implica tener que prepararse y estudiar para hacer exámenes, tener más responsabilidades, lo que requiere tiempo; y pues yo tenía que cuidar a mi hijo porque soy madre soltera. Entonces, si buscaba

una promoción era olvidarme de mi hijo; que de por sí, casi no lo veía, porque cuando llegaba del trabajo tenía que hacer mis “quehaceres” y pues casi no podía prestarle mucha atención. Además, para subir de puesto tenía que contar con dinero para casi, casi, pagar la promoción. Porque tuve varios compañeros y compañeras muy buenos, con mucho conocimiento, que no lograban subir de nivel, por lo mismo; porque no tenían dinero. No sé cómo se movía ese sistema, pero en algún punto, cuando pides la oportunidad de presentar exámenes para subir, en el escalafón, es donde te piden “tanto” dinero. Y como de eso todo mundo se entera, pues ya no decidí buscar alguna promoción.

Entrevistador: Y en cuanto a su sueldo, ¿tenía usted el mismo sueldo que tenía un hombre?

Silvia: ¡No! Cada quien tenía un sueldo de acuerdo a su rango y había distintos rangos.

Entrevistador: pero su sueldo en comparación con un hombre del mismo rango que usted ¿era el mismo?

Silvia: ¡ah no! Es que unas compañeras y yo teníamos un sueldo inferior al de los demás cabos, porque nosotros, cuando registramos nuestro currículum, registramos que teníamos estudios en secretariado, y por lo mismo nos graduamos de la academia como policías administrativas. Estuve mucho tiempo intentando cambiar ese registro para poder recibir un mejor sueldo cuando ya me pusieron a patrullar en las calles, pero ningún mando me apoyó para conseguir ese cambio.

Entrevistador: ¿Cómo era trabajar con hombres para patrullar las calles?, ¿sentía que la respetaban?

Silvia: pues si me respetaban; vaya, se podía trabajar al lado de un compañero, pero no se respiraba una atmosfera de igualdad, así como tú dices. Es que en una ocasión me pusieron a trabajar con un compañero que era muy sucio para trabajar; él hacía cosas como detenciones para “bascular” a personas, y otras cosas más perversas que no te puedo contar, y pues les bajaba una lana, y él me ofrecía siempre la mitad, pero yo no le aceptaba nada. Entonces estuve trabajando con él varios meses, sin tener problemas, pero era un tipo peligroso y no me parecía nada bien lo que él hacía.

Entrevistador: en su formación como policía, ¿considera que le dieron un trato de respeto a su persona, o un trato discriminatorio?

Silvia: pues afortunadamente no me tocó que me acosaran en la academia, pero a otras compañeras sí les pasó. Lo que sí, es que nos decían cosas de que nosotros decidimos entrar a un lugar de policías, y que ahí no somos mujeres, somos policías. O sea, para el trabajo una debe renunciar a ser mujer.

Entrevistador: ¿Podría contarme como fue ese proceso por el que tuvo que renunciar?

Silvia: ¡ah claro! Mira. Por ahí del 2001 tenía un compañero muy problemático que me traía muchos problemas con el trabajo. Todo empezó porque, en ese entonces, este tipo junto con otras compañeras tenían encuentros sexuales en horas de trabajo. Yo no tenía problemas con eso y nunca di el “chivatazo” pero sucedió que llegó a mi sector una jefa de sector, la cual tuvo un acercamiento amistoso conmigo, así que nos hicimos amigas del trabajo; cosa que a mis compañeros no les pareció, porque ellos aseguraban que yo le daba a esta jefa información de toda la movida “chueca” de este compañero en especial, y de las compañeras. Y como tampoco le entraba a la corrupción de la “mordida” o a la “mochada” que me ofrecían mis compañeros, pues empezaron a pensar que yo andaba de “chiva”. Así es como empezaron los actos de hostigamiento y amenazas. Por parte de hombres y mujeres policías. Y pues nada, llego el punto en que el estrés se convirtió en problemas en la vesícula, hipertensión, y no me quedó más remedio que salirme de la policía; porque, además, ningún mando estuvo dispuesto a ayudarme, y yo tenía que ver por la seguridad de mi mamá y mi hijo, que estaban siendo amenazados. Me amenazarón diciendo que ya tenían ubicado mi domicilio, donde estudiaba mi hijo y en que horario iba a la escuela, por lo que no pude con la presión.

Entrevistador: durante el tiempo que usted trabajó para la policía, ¿recibió capacitación en igualdad de género?

Silvia: ¡ah si! Siempre hay distintas capacitaciones, pero la verdad los compañeros las toman por obligación y en la realidad casi no aplican esa capacitación en el trabajo.

Como se puede apreciar en la entrevista anterior, si bien Silvia no fue víctima de acoso sexual o violación sexual, se puede apreciar que las amenazas de daño a sus familiares las cuales orillaron a que la entrevistada abandonara su trabajo, tuvieron el efecto esperado por sus

victimarios aprovechándose de la situación de Silvia, ser madre soltera y cabeza de su familia, hecho que no hubiera tenido el mismo efecto, si estas amenazas se las hubieran hecho a un hombre; por lo que este ejemplo evidencía claramente la violencia de género. bajo este argumento se puede inferir que la situación de Silvia fácilmente se puede reproducir en mayores casos, no solo en la Ciudad de México, sino en todo el país, ya que en la policía hay un gran número de madres solteras laborando para esta institución, tal como se describe en el siguiente párrafo

Existe un estudio llamado Ser mujer policía en México, de la asociación Causa en Común, el cual fue realizado en una población de 300 mujeres pertenecientes al cuerpo de policía del Estado de México y de Nezahualcóyotl, en 2020, mediante entrevistas, dicho trabajo arrojó datos de suma importancia. Texto que responde a la pregunta de ¿Cuál es la situación actual de las mujeres en la policía?

Dentro de las entrevistas del estudio se encontraron opiniones como las siguientes:

- La labor policial se interpreta como una función de los hombres.
- Hay menos mujeres que hombres con interés de ascender a puestos de mando, ya sea por falta de interés o por responsabilidades familiares.
- Las mujeres son más empáticas cuando brindan apoyo a la ciudadanía.
- Se deben mejorar los reglamentos de las policías para sancionar de manera ejemplar el acoso laboral y sexual. Igualmente, deben desarrollarse protocolos y normas específicas.
- Prevalece en alto grado una visión machista entre los mandos y elementos. No hay suficiente capacitación.
- Es esencial que los mandos sean sensibles a las necesidades de las mujeres, madres y jefas de familia.
- Se debería buscar la paridad entre hombres y mujeres en las corporaciones.
- Las mujeres ingresan a la policía, principalmente, porque les gusta, porque algún familiar es policía, o porque buscan estabilidad económica (varias de ellas son madres solteras).

- Señalaron que pasan por el mismo proceso de reclutamiento, aunque sí enfrentan la discriminación de algunos instructores.
- Consideran que los mandos no generan un clima de respeto entre hombres y mujeres, y que son ellos quienes las re-victimizan o que apoyan las conductas indebidas contra ellas (Causa en Común, 2020: 4-6).

Ahora, en cuestión de datos medibles, el estudio indica que el 39% de las mujeres entrevistadas presenció o fue víctima de discriminación durante su estancia en la corporación, 7% sufrió abuso físico y 2 % abuso sexual. Así mismo, 7 de cada 10 mujeres sufrieron violencia de género en la academia y 17 % recibió insinuaciones sexuales o insultos. También, 68 % de esta población comenta haber recibido por parte de los instructores comentarios lascivos u ofensivos; 9 % recibió mensajes, fotos o comentarios con insinuaciones o insultos; 5 % fue víctima de tocamientos o manoseos no consensuados, y 1 % afirmó haber sufrido intentos de violación. Se reveló que existe poca denuncia, esto a causa de que las víctimas o testigos de actos indebidos solo 17 % denuncian a sus agresores, y de ese porcentaje el 54 % reportó que no hubo las sanciones pertinentes. Las causas de este fenómeno se deben a que 28 % de las entrevistadas no creen que habrá sanciones para los agresores y 28 % temen a sufrir represalias al denunciar acoso sexual o intentos de violación (Causa en Común, 2020:14).

Retomando a la Doctora Olivia Tena, en su estudio del 2012, como parte de las investigaciones en la SSP-DF, se practicó un programa de entrevistas donde los resultados reflejaban una cultura donde prevalecían prácticas relacionadas con el acoso sexual, donde las acciones más comunes de hombres hacia mujeres eran los chistes con contenido sexual, piropos con contenido sexual, conversaciones con contenido sexual, miradas libidinosas, presiones para aceptar invitaciones con intenciones sexuales, y chantajes o insinuaciones sexuales a cambio de mejoras laborales o promesas de asensos, y en el caso más grave, violaciones sexuales o intento de ellas (Guerrero, 2012:10). En coincidencia con el Estudio de la asociación de Causa en Común, Tena reportaba que dentro de la SSP se percibía una cultura débil de la denuncia por violencia sexual debido a que, la policía al ser una institución compuesta en su mayoría por hombres, estas prácticas se naturalizan; por otra parte, hay una gran falta de conocimiento, tanto de hombres o mujeres policías que desconocen la mecánica para hacer las denuncias por

acoso o intento de violación sexual, otro factor importante tiene que ver con el temor a represalias que podría tomar la persona denunciada, o que no haya un apoyo real por parte de mandos o la institución en general, lo que podría representar perder la estabilidad laboral (idem, 2012:11).

4. Acciones para prevenir y erradicar la violencia y discriminación hacia las mujeres por razón de género dentro de la policía.

Si bien, la problemática que implica la violencia de género, y la desigualdad entre mujeres y hombres sigue vigente en una institución que sirve a la nación en la labor de mantener el orden y la seguridad de los ciudadanos, no significa que el Estado desconozca o no le interese resolver estos asuntos; de manera que, con la labor en conjunto de la Secretaría de Seguridad con la Universidad Nacional Autónoma de México, como lo describe el informe de 2012 de Olivia Tena; fue publicada la labor de trabajo de 3 años donde se impartió capacitación y se crearon distintos foros y programas de evaluación a la policía, en cooperación entre el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), y el apoyo de la Secretaría de seguridad Pública del Distrito Federal (SSP DF, en esa época), con el objetivo de visibilizar y promover la labor de las mujeres en la policía y la importancia del fortalecimiento de la igualdad de género al interior de la policía.

Dentro de las recomendaciones que el informe dirigido por Tena, hace al gobierno mexicano, después de hacer una evaluación de las condiciones de desigualdad que vivían las mujeres policías, se determina que la capacitación en materia de perspectiva de género debía ser permanente para lograr mejorar la convivencia entre los elementos de ambos sexos, y la efectividad en la integración de las mujeres; así mismo, se hace la recomendación de la instauración de un órgano interno dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos, y que se encargaría de la política de igualdad de género y prevención y atención de la violencia de género, la cual contaría con su propia coordinación al interior de las distintas compañías de seguridad pública y que serían las encargadas de promover la igualdad y la equidad de género al interior de las mismas; así el informe también recomienda con especial enfoque en la

asignación de presupuesto etiquetado destinado para la prevención y atención del acoso sexual dentro de la SSP-DF (Guerrero, 2012: 10).

En 2019, la Jefa de Gobierno, ahora presidenta, Claudia Sheimbaum Pardo, junto al Secretario de la SSC de la Ciudad de México, anunciaron la creación de la Unidad Especializada en Atención de Género; donde dieron a conocer que esta unidad estaría compuesta por cuatro abogadas, tres psicólogas, y nueve mujeres policías; además atenderá a mujeres policías que han sido acosadas, víctimas de abuso sexual por parte de sus compañeros varones; también, estará vinculada a la Unidad de Asuntos Internos de la SSC (Expansión Política, 2019).

En la Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (que aboga a su homóloga correspondiente a la administración del Distrito Federal) estipula que, esta Unidad de Género es una unidad administrativa adscrita a la oficina del titular de la SSC; además, dentro de las atribuciones de dicha unidad están: 1. Recibir denuncias de mujeres víctimas de violencia por razones de género proveniente de personal policial y administrativo de la Secretaría, 2. Brindar asesoría y asistencia jurídica y psicológica y de trabajo social de primer contacto a dichas víctimas; 3. Acompañamiento de las víctimas de violencia para presentar denuncias a las autoridades competentes; 4. La emisión de medidas de protección administrativa de acuerdo con las facultades de la Secretaría y la normatividad aplicable; 5. Iniciar expedientes para la atención y seguimiento de las denuncias que esta unidad reciba, contando con la autorización para requerir información, verificar antecedentes, recabar evidencia documental, así como proponer medidas disciplinarias al personal policial, y en este punto, con importancia para este texto, la Unidad Especializada en Género puede emitir sugerencias de actuaciones conforme a derecho sean procedentes para la atención de asuntos relacionados con la discriminación por razones de género (Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, Art. 14 Bis, 2024:13).

Dentro del trabajo alcanzado por la Unidad Especializada en Género de la SSC de la CDMX se encuentran acciones como la creación de plazas para abogadas, psicólogas, trabajadoras sociales y policías; ampliación de instalaciones que conforman dicha unidad; la implementación, en medios digitales, de acciones de difusión y sensibilización sobre la violencia institucional para el personal operativo y administrativo de la SSC de la CDMX; poner en marcha la “Capacitación en Herramientas para la aplicación de la Perspectiva de Género en los procesos

de investigación de la Unidad Especializada en Género de la SSC de la CDMX, y con especial atención para este texto, la Unidad Especializada en Género ha abierto 453 carpetas de Investigación Administrativas de las cuales se han concluido 171 (Secretaría Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, 2021).

Por otra parte, el trabajo de la SSC por integrar una educación de igualdad de género ha permanecido hasta la actualidad. Tratando de visualizar un panorama de la trayectoria de la mujer en la policía de la Ciudad de México. Con la petición de información a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, se requirió la información a cerca de los programas de reclutamiento, formación y promoción; así como los programas educativos relacionados a la igualdad de género; mediante el oficio N.º PACDMX/DG/DEDISA/1051/2024 La policía Auxiliar respondió lo siguiente.

La Policía Auxiliar, expone que, a través del Instituto de Educación Superior, toda la educación inicial y posterior (actualización, especialización y mandos) que se aplica a dicha corporación, tiene sus lineamientos establecidos por el Programa Rector de Profesionalización, el cuál fue emitido por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en apego a la protección de los Derechos Humanos, el Estado de Derecho y la Equidad de Género; y que de acuerdo con la Carta Magna, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Orgánica de la Comisión de Derechos Humanos y las Convenciones Internacionales a las que México pertenece; un número de 29,213 elementos fue capacitado en temas de igualdad de género, prevención en atención de casos de violencia de género, y Derechos Humanos en la actualización policial, de los cuales 20,362 fueron hombres y 8,851 fueron mujeres (Policía Auxiliar de la Ciudad de México, oficio N.º PACDMX/DG/DEDISA/1051/2024:1).

Desde la Dirección Ejecutiva de la Unidad de Transparencia de la Secretaría de Seguridad Ciudadana se emitió una respuesta donde se da a conocer que en la Universidad de la Policía (UPCDMX) la educación que se imparte en los programas académicos, parte desde la Transversalización¹⁰ de la Perspectiva de Género y de Derechos Humanos, por lo que las

¹⁰ El concepto de transversalidad aparece en la Tercera Conferencia de Nairobi, y se adoptó en la IV Conferencia en Beijing de 1995. el concepto describe a la labor de incorporar la perspectiva de género en los diferentes niveles y etapas del proceso de formulación ejecución y evaluación de las políticas de modo que la población en general pueda beneficiarse del impacto del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género (Instituto Aguascalentense de las Mujeres, 2008:6).

acciones para promover la perspectiva de género, se reflejan en la creación de programas de formación, como el Diplomado de Actuación Policial y Atención a Víctimas con Perspectiva de Género, el cuál fue creado en colaboración con la Secretaría de las Mujeres, con el objetivo de impartir a las y los policías de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, las herramientas y capacidades que permitan brindar una atención integral a los casos de violencia; y que se ha impartido en cinco generaciones de elementos de la policía (Secretaría de Seguridad Ciudadana, Oficio: SSC/DUEG/00831/2024).

Dentro de los cursos y talleres que se imparten en la UPCDMX se encuentran los cursos de:

- Taller de Intruducción a la Perspectiva de Género y al Derecho a una Vida Libre de Violencia.
- Curso para Atención en Casos de Violencia Contra la Mujer, Niñas/os, y Canalización de Víctimas.
- Curso de Protocolos de Actuación Policial (Atención Diferencial).
- Materia en Perspectiva de Género en los ursos para Mandos.
- Talleres sobre “Género”, “Diversidad Sexual”, “Acoso Laboral y Sexual”

(Secretaría de Seguridad Ciudadana, Oficio:SSC/DUEG/00831/2024:2-3).

Por último, la Secretaría de Seguridad Ciudadana señala que la prueba de la implementación dela formación en Igualdad de Género se refleja en el aumento de un 21% a un 27% de mujeres en estado de fuerza, es decir a los elementos operativos en activo, mientras que los mandos femeninos pasaron de un 13% a un 20%. Los reconocimientos a mujeres aumentaron de un 11% a 26%, los ascensos de un 17% a 43%, así como las instructoras de un 8% a un 29%, lo que refleja el compromiso de dicha institución con la igualdad de género (Secretaría de Seguridad Ciudadana, Oficio: SSC/DUEG/00831/2024:4).

llegando a este punto de la investigación, y tras haber revisado la evidencia de distintas investigaciones académicas y periodísticas, así como testimoniales, que demuestran la presencia de casos de violencia de género, y las causas de su baja denuncia, en instituciones

policiales, de distintas naciones de Latinoamérica, y principalmente en nuestro país, así como la labor de los gobiernos mencionados, para afrontar dicha situación; a continuación se procede a vaciar las conclusiones de esta investigación.

Capítulo 4. Conclusiones.

Al haber revisado los capítulos anteriores, podemos hacer un análisis de la situación de las mujeres policías, tanto en la Ciudad de México, así como en Latinoamérica.

La violencia y discriminación que las mujeres policías viven en México es un fenómeno social que, como se observa en este estudio, también se vive en la mayoría de los países de Latinoamérica, y se podría inferir que dicha situación podría reproducirse alrededor del mundo; sin embargo, el señalamiento se quedará para la zona geográfica descrita, dada la información obtenida en esta investigación.

En primer lugar, si tratamos de darle una explicación al ¿porqué existe aún dentro de las organizaciones policiales fenómenos sociales como la discriminación y la violencia (ambas por razones de género)?, tenemos que comprender que el género es el campo primario dentro del cual se articula el poder; y es a través de este que se fundamenta la jerarquía de espacios, recursos económicos, públicos, materiales e ideológicos; donde, a su vez, existe una jerarquización de valores, estructurada de mayor a menor importancia; y siendo los valores masculinos los cuales han tenido mayor dominación en la construcción del desarrollo social-histórico de las sociedades. Este orden tiene su sustento gracias a la existencia de instituciones sociales, como la familia, el mercado de trabajo, las instituciones educativas y las religiosas, las cuales dictan normas de convivencia social que tienen impacto en las conductas de las personas.

Concentrándonos en la institución de la policía, existe el factor de la tradición militar (machista), previa a la década de los ochenta, que perduró pese a la democratización en países de Latinoamérica. Es aquí donde se debe considerar que en el nacimiento de la fuerzas de seguridad pública, estas instituciones eran conformadas únicamente por hombres; aspecto que cambió en algunas naciones, producto de los procesos de democratización de la década los ocheta, lo que permitió la introducción de la perspectiva de género en las legislaciones, y por

ende en las instituciones de seguridad, lo que permitió a su vez, el ingreso de mujeres a la policía en los países latinoamericanos que aún no lo permitían, y el ingreso de mujeres a las Universidades policiales.

Teniendo en cuenta lo anterior, es justo durante el proceso antes descrito que, en Latinoamérica, al introducir los planes de acción en perspectiva de género en las instituciones de la policía, este proceso trajo consigo una reforma a las fuerzas policiales de la región, logrando una transición de un orden militar a un orden de instituciones civiles sometidas a controles y organización de carácter civil; además, se iniciaron programas de evaluación interna de las distintas corporaciones policiales para poder diagnosticar la situación social de los elementos policiales. Es así que, por medio de entrevistas individuales, es como se visualiza el patrón de conducta discriminatorio hacia las mujeres, las prácticas de acoso laboral y sexual, y se evidencía una falta de cultura de la denuncia por actos que atentan contra la integridad y los derechos de las mujeres. Así se identifica que las mujeres policías que han sido víctimas de acoso laboral o sexual, evitan denunciar a sus atacantes, ya sean compañeros del mismo rango o mandos, debido a las represalias, es decir a las amenazas y hostigamiento, y al apoyo poco eficiente de la propia institución para resolver las denuncias.

La explicación y descripción de la violencia sexual que viven las mujeres policías se explica como la expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer al denigrarla y concebirla como objeto, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

México tiene un desarrollo histórico relevante, en cuanto a la cooperación internacional y la defensa de los Derechos Humanos, y promoviendo los derechos de la mujer, al ser el primer país sede de una conferencia internacional sobre la mujer en 1975; además de tener participación y ratificar los tratados internacionales que protegen los Derechos Humanos, tanto a escala regional (Latinoamérica) como a nivel mundial.

En cuanto al marco jurídico mexicano, las leyes a favor de los derechos de la mujer se encuentran a la vanguardia. La mecánica constitucional contempla y protege los Derechos Humanos de sus ciudadanos, y además respeta el peso de las convenciones internacionales de las que México es partícipe. Cabe señalar que al haber una Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en cada estado de la república, el delito de violencia sexual o el

delito de violencia laboral se encuentran homologados en todo el territorio nacional, tal como lo han señalado las Recomendaciones Especiales CEDAW, que si bien no es concretamente la homologación de un código penal único nacional, como lo recomienda dicha convención, si permite que la tipificación de estos delitos castigue de la misma manera a quienes comenten actos relacionados con este tipo de violencias.

Puesto que este análisis estudia la violencia y discriminación de género que viven las mujeres en la policía, es decir, en su centro de trabajo, se tomó en cuenta a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, mecanismo de adopción voluntaria, donde los centros de trabajo, ya sean públicos o privados, y de cualquier tamaño, adquieren una certificación de cumplimiento de requisitos de igualdad y no discriminación, una vez aprobada una auditoría externa. Como propuesta de esta investigación, un proyecto que tiene el potencial para la viabilidad aplicable a las distintas corporaciones policiales, es la elaboración de una norma o la actualización de la mencionada, donde se cuente con la participación tanto de organismos como la CTM, la UNAM, la CONCAMIN, la STPS, y la CONAPRED, CNDH e INMUJERES; y además, se integre la participación de la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México (SSC-CDMX), para que no solo se garantice el principio de igualdad y no discriminación en los sectores empresariales e industriales, sino que, también se garantice este principio en los centros de trabajo de la policía de la Ciudad de México; ya que como se menciona en el capítulo correspondiente a la norma en mención, aquella regulación no contó con la participación de la secretaría mencionada. Por lo tanto, una renovación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, que tenga aplicación en las distintas corporaciones policiales de la Ciudad de México, debe contar con la participación de la SSC de la Ciudad de México en su formulación. Dicha inferencia se realiza contemplando que dentro del grupo de instituciones que tienen la facultad para la elaboración de Normas Oficiales se encuentra esta secretaria, la cual ha formado dos Consejos Consultativos de Normalización Nacional, uno enfocado a la protección civil y prevención de desastres, y el otro es el Consejo Consultativo Nacional de Normalización de Seguridad y Protección Ciudadana (CCNNSPC), que sería el consejo que daría revisión y aprobación de dicho proyecto.

Tomando en cuenta lo anterior mencionado, como parte de una propuesta para renovar la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, se elige directamente a la Unidad Especializada en

Género de la SSC, para ser el órgano que sea el punto de salida de la propuesta que sería enviada al Consejo Consultativo Nacional de Normalización de la SSC (CCNNSSC) para su aprobación.

Para elegir el tipo de regulación que podría contener la propuesta de Norma, podemos tomar en cuenta a la Unidad Especializada en Género de la SSC de la Ciudad de México, órgano de reciente creación (2019), el cual tiene la facultad para recibir las denuncias de mujeres víctimas de violencia por razones de género, provenientes de personal masculino policial o administrativo de la policía o la secretaría (SSC); tiene la autorización para requerir información, verificar antecedentes, recabar evidencia documental, abrir carpetas y solicitar expedientes para realizar investigación, necesarios para realizar la correspondiente denuncia ante las autoridades competentes de dichos delitos, así como su seguimiento; sus atribuciones corresponden a brindar asesoría y asistencia jurídica y psicológica de primer contacto con las víctimas de violencia de género.

Por una parte, la Unidad Especializada de Género está formada por cuatro abogadas, tres psicólogas, y nueve mujeres policías; lo que indica que es una unidad muy pequeña para atender a todos los sectores de la policía distribuidos por toda la capital. Por otra parte, desde su conformación su labor ha consistido en la creación de plazas para abogadas, psicólogas, trabajadoras sociales y policías; ampliación de instalaciones que conforman dicha unidad; la implementación, en medios digitales, de acciones de difusión y sensibilización sobre la violencia institucional para el personal operativo y administrativo de la SSC de la CDMX; poner en marcha la “Capacitación en Herramientas para la aplicación de la Perspectiva de Género en los procesos de investigación de la Unidad Especializada en Género de la SSC de la CDMX; y con especial atención para este texto, la Unidad Especializada en Género ha abierto 453 carpetas de Investigación Administrativas de las cuales se han concluido 171.

Con lo anterior descrito, dentro de la redacción de un proyecto de Norma NMX, que sirva para alcanzar la igualdad y la no discriminación en la policía, se puede incluir que en cada comandancia de la policía de la CDMX que solicite la certificación con esta Norma, designe dentro de su personal a representantes de la Unidad Especializada de Género, y que estas designaciones se les brinde la capacitación necesaria para poder tener las atribuciones de la Unidad (brindar asesoría de primer contacto con las víctimas de violencia de género, así como

la creación de carpetas de investigación y su posterior seguimiento). Ya que a la fecha la Unidad Especializada en Género ha abierto 453 carpetas de Investigación administrativas, de las cuales se han concluido 171; dentro del proyecto de Norma NMX que se plantea en este texto, la Comandancia que obtenga dicha certificación deberá cumplir con el cierre correspondiente de las carpetas de investigación de la Unidad Especializada de Género que provengan del sector que tramite la certificación con dicha norma.

Dicho mecanismo podría impulsar, una convivencia más sana entre mujeres y hombres dentro de la policía; impulsaría un mayor reclutamiento femenino, lo que promovería que las mujeres paulatinamente dejen de ser una minoría y pasen a ser un sector que tenga un mayor peso dentro de la institución; podría reducir el rechazo a los mandos femeniles; y podría generar más promociones y mandos femeniles. La finalidad de mejorar las condiciones laborales de la mujer en la policía contribuirá en el desempeño de estas instituciones para mejorar la eficiencia en el mantenimiento del orden público y el combate al crimen, lo que le daría mayor legitimidad al gobierno en turno que logre tales condiciones.

La propuesta anteriormente realizada se sustenta con la recomendación de la Doctora Olivia Tena en 2012, de instaurar un órgano que se encargue de la política de igualdad de género y prevención y atención de la violencia de género, además de encargarse de promover la igualdad y la equidad de género al interior de las mismas; y que corresponde con la Creación de la Unidad Especializada en género de la SSC de la CDMX en 2019. Pues como se describe en líneas anteriores, esta unidad cuenta 16 elementos para atender los casos de violencia de género que se presentan al interior de la Secretaría de Seguridad Ciudadana, teniendo en cuenta que, por ejemplo, el INEGI reportó en 2022 un censo de 95,161 elementos de la policía en la capital del país; de modo que si se designa personal en cada sector de la ciudad para representar a la Unidad Especializada en Género, aumentaría las capacidades operativas para poder cerrar las carpetas abiertas por reportes de violencia de género.

La importancia de estudiar el desarrollo de las mujeres dentro de las instituciones a cargo de la seguridad pública radica en que existe muy poca investigación acerca de este tema, que mantenga vigente la información (demográfica, por ejemplo). Si bien el INEGI rinde un informe anual sobre el número de policías a nivel nacional, permanece desconocido a la sociedad civil,

un censo actualizado del número de mujeres en las distintas corporaciones de la policía capitalina.

Bibliografía

- Andrade, S. G. (2014). Criminalidad y crecimiento económico regional en México. *Frontera Norte*, 26(51), 75-111.
- Aragón, P. C., Lino, H. T., Treviño, K. V., Marcial, E. V., Aguilar, N. M., & Flores, K. I. (2011). *Modelo para la defensa de casos de discriminación*. México: CONAPRED.
- Bejarano, S. A. (2014). DERECHOS HUMANOS: HERRAMIENTA PARA RESOLVER CONFLICTOS ESCOLARES EN LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. *Via Inveniendi Et Iudicandi*, 9(1), 74-98.
- Bellisi, D. (2008). La Tercera Ola, del feminismo radical al ciberfeminismo. En N. Varela, *Feminismo para principiantes* (págs. 67-97). Barcelona: Ediciones B.
- Caballero, J. A. (diciembre de 2009). Violencia psicológica contra la mujer por su pareja en el Perú, 2004-2007. *Revista Peruana de Epidemiología*, 13(3), 1-7.
- Castellanos, G. (1995). ¿EXISTE LA MUJER? GÉNERO, LENGUAJE Y CULTURA. En M. L. Luz Gabriela Arango, *Género e Identidad, ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. (págs. 40-47). Colombia, Santafé de Bogotá: Tercer Mundo.
- Castillo, T. G. (2015). La reforma constitucional mexicana de 2011 en materia de derechos humanos: Una lectura desde el derecho internacional. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 48(143), 645-696. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332015000200005&lng=es&tIng=es.
- Causa en Común. (2020). *Ser mujer policía en México*. Ciudad de México. Obtenido de <http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2020/03/Ser-mujer-polic%C3%ADa-Estudio-1.pdf>
- CEDAW. (1992). *Recomendación General 19, La violencia contra la mujer, 11o. período*. Recuperado el 17 de 06 de 2024, de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf
- CEPAL. (2024). Informe Nacional Venezuela 2024. En *Informe sobre el examen de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en la República Bolivariana de Venezuela en el marco del Trigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/venezuela_republica_bolivariana_de_-_informe_nacional_1.pdf
- Chavéz, E. J. (2013). Cuerpo y Sexualidad: Taller de reconstrucción y reconciliación corporal dirigido a mujeres víctimas de Violencia sexual. *Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología*, 18-33. Ciudad de México: UNAM.

- Chiraux, S. G. (2022). *Perú combate el hostigamiento sexual al interior de la Policía Nacional*. Lima: Programa EUROSOCIAL. Obtenido de <https://eurosocial.eu/bitacora/peru-combate-el-hostigamiento-sexual-al-interior-de-la-policia-nacional/>
- Cobo, R. (2008). El género en las Ciencias sociales. En *Género, Violencia y Derecho* (págs. 49-59). Valencia: Tirant lo blanch.
- Cobo, R. (2018). El imaginario pornográfico como pedagogía de la prostitución. *Pornografía y prostitución en el orden patriarcal; perspectivas abolicionistas*, 9(S1), 21.
- Código Penal del Distrito Federal. (2023, 08 de agosto). *Artículo 148. Bis*. Diario Oficial de Federación. Obtenido de https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/codigos/CODIGO_PENAL_PARA_EL_DF_10.2.pdf
- Código Penal Federal. (2024, 7 de Junio). *Artículo 325 [XIX]*. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>
- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. (2017). Recuperado el 07 de 06 de 2024, de <https://cdhcm.org.mx/2017/07/la-convencion-americana-de-los-derechos-humanos-herramienta-fundamental-para-la-defensa-de-la-dignidad-humana-en-mexico/>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (México). (2017). *Acoso sexual y hostigamiento sexual*. México. Obtenido de <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/hostigamiento-acoso-sexual.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2016). *México y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Ciudad de México: CNDH.
- Comité CEDAW. (2018). *Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México 2018*. Naciones Unidas. Obtenido de <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsgOTxO5cLIZ0CwAvhyns%2byKw2i7qkbMaG3UCjqXslricGgeOJw9vpkT91UJaBTGrVxl%2bmXBkJU3DASwO%2bmZlkRm xvXQRujj9QNCw1mXev40h>
- Congreso General de Los Estados Unidos Mexicanos. (2007). *LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. (2020). *LEY DE INFRAESTRUCTURA DE LA CALIDAD*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación. Obtenido de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596009&fecha=01/07/2020#gsc.tab=0
- Congreso General de Los Estados Unidos Mexicanos. (2020). *Ley de Infraestructura de la Calidad*. Diario Oficial de la Federación.
- Consejo General de Policía . (2010). *Practiguía para la equidad de género en los cuerpos de policia* (Helena Gómez ed., Vol. 1). Caracas: Cadena Capriles. Obtenido de <https://searchlibrary.ohchr.org/record/12125/files/12125.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos . (2023, 06 de julio). *Artículo 1 [Título I]*. H. Congreso de la Unión. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Contreras, J. M. (2010). En J. e. Contreras, *Violencia sexual en Latinoamérica y el Caribe, iniciativa de investigación sobre la violencia* (pág. 7). OMS.

- Contreras, S. G. (2006). El principio de no discriminación por razones de sexo en materia laboral. En L. d. Penido, *La igualdad de género en las relaciones laborales*. Brasilia: Escuela Superior del Ministerio Público de la Unión .
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Resumen_298_esp*. Recuperado el 30 de 11 de 2023, de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_298_esp.pdf
- Courtis, C. (2006). LEGISLACIÓN Y LAS POLÍTICAS ANTIDISCRIMINATORIAS EN MÉXICO: EL INICIO DE UN LARGO CAMINO. En R. M. Romero, *DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN* (págs. 231-234). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cristobal, M. (2018). *Mujeres por el dialogo y la educación*. Obtenido de <https://mde.org.es/taller-historia-de-las-mujeres-en-el-siglo-xvii/>
- Cuervo Montoya, E. (2016). Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación. *Política y Cultura*(46).
- Custodio, D. D. (2015). *MANUAL PARA LA POLICÍA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, COMICIÓN NACIONAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN*. LIMA: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1737861/La%20Mujer%20en%20el%20Sector%20Interior.pdf>
- Dávila, P. (marzo de 2021). No somos edecanes. *Proceso*(edición especial), 60-64.
- Decreto 78/017. (2017). *Clausula 1° Antecedentes*. Montevideo: Diario Oficial. Obtenido de https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/compromiso_gestion/Institucional_2017.pdf
- Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Penal Federal, Codigo Nacional de Procedimientos Penales, de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de la Ley General de Víctimas... (2023). *Reforma 154*. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf/CPF_ref154_25abr23.pdf
- Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas. (2007). *Servicios de internet de las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/events/women/iwd/2007/csw.shtml#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20se%20reuni%C3%B3n%20por,mujer%20en%20todo%20el%20mundo>
- Dirección General de Normas. (2014). *Taller de Elaboración de Normas*. Secretaría de Economía. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/13121/TALLER-ELABORACION_NORMAS.pdf
- División de Apoyo Intergubernamental ONU Mujeres. (2019). *A short history of the Comission on the Status of the Women*. (G. Luchsinger, Ed.) Nueva York: UN WOMEN.
- Expansión Política. (noviembre de 24 de 2019). *politica.expansion.mx*. Obtenido de <https://politica.expansion.mx/cdmx/2019/11/24/sheinbaum-presenta-unidad-especializada-de-atencion-de-genero>
- Fernández, M. Á. (2024). "Recuperar la democracia en Venezuela es un desafío monumental, pero no imposible". *Libertad y Desarrollo*(364). Obtenido de <https://lyd.org/centro-de->

prensa/noticias/2024/09/miguel-angel-fernandez-recuperar-la-democracia-en-venezuela-es-un-desafio-monumental-pero-no-imposible/

Galtung, J. (1995). *Investigaciones Teóricas: sociedad y culturas contemporáneas*. Madrid : tecnos.

García, M. P. (2018). Una ola feminista recorre el mundo. En V. F. al, *La Cuarta ola feminista* (págs. 15-24). Buenos Aires: Oleada revista digital.

Giraldo, H. B. (2021). Análisis de la Violencia de Género y su impacto en la Mujer estudiante de policía de la escuela Carlos E. Restrepo. *Análisis* , 53(99). Obtenido de file:///C:/Users/helen/Downloads/lbermudezfranco,+An%C3%A1lisis+53(99)+-+24+nov-318-351.pdf

Gobierno de Colombia. (10 de 01 de 2024). *Policía Nacional de Colombia*. Obtenido de <https://www.policia.gov.co/talento-humano/estadistica-personal/cifras>

Gobierno de México. (2025). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://platiica.economia.gob.mx/normalizacion/normas-mexicanas/>

Gobierno de Uruguay. (s.f.). *Ministerio de Relaciones Exteriores*. Recuperado el 26 de 11 de 2024, de <https://www.gub.uy/ministerio-relaciones-exteriores/institucional/estructura-del-organismo/direccion-general-secretaria#:~:text=Asesorar%20y%20colaborar%20con%20el,disposiciones%20adoptadas%20por%20el%20Ministro.>

González, E., Gutiérrez, E., Guillen, M., Rosado, L., Corneiles, C., & Mota, G. (2010). *Derechos humanos, historia y onceptos básicos*. Caracas: Fundación editorial el perro y la rana.

Guerrero, L. P. (2012). La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará, Impacto en el sistema interamericano de Derechos Humanos. *Revista IIDH/ Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, 190-215. Recuperado el <https://dspace.iidh-jurisprudencia.ac.cr/server/api/core/bitstreams/92552265-2395-4110-a56c-527627547058/content>

GUERRERO, O. T. (2012). *IMPACTO DEL TRABAJO EN EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES QUE LABORAN EN EL ESPACIO DEL A POLICÍA: EL CASO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL*. DISTRITO FEDERAL: UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Obtenido de https://www.academia.edu/9696338/EMPODERAMIENTO_DE_LAS_MUJERESQUE_LABORAN_EN_LA_POLIC%3%8DA_EL_CASO_DE_LA_SECRETAR%3%8DA_DE_SEGURIDAD_P%3%9ABLICA_DEL_DISTRITO_FEDERAL

H. Congreso de la Ciudad de México. (2024). *LEY ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO*. Ciudad de México. Obtenido de <https://transparencia.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/661/d5d/7e7/661d5d7e75d37951480238.pdf>

Hernández-González, Á. U., Echeverri-Petti, L. M., & Cortés-Olarte, G. A. (2021). Caracterización, inclusión y participación de la mujer policía en Colombia. Análisis 1994 - 2021. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(3), 8-19. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/5177/517769783002/#:~:text=Para%20Colombia%2C%20a%20corte%20de,y%20Docente\)%20y%20cargos%2C%20lo](https://www.redalyc.org/journal/5177/517769783002/#:~:text=Para%20Colombia%2C%20a%20corte%20de,y%20Docente)%20y%20cargos%2C%20lo)

- INFOBAE. (04 de febrero de 2020). *Noticias INFOBAE*. Obtenido de <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/02/05/en-mexico-953-policias-han-sido-asesinados-desde-2018-al-menos-uno-cada-dia/>
- Instituto Aguascalentense de las Mujeres. (2008). *Manual Metodológico para la Transversalización del a Perspectiva de Género en el Marco del Modelo de Excelencia*. Aguascalientes. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/50138/Manual_Metodologico_para_la_Transv..pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI. (2023). *Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal 2023*. Ciudad de México. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/cnspf/2023/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA INEGI. (2023). CUADERNO 28 LA MEDICIÓN DEL FEMINICIDIO EN MÉXICO. *EN NÚMEROS, DOCUMENTOS DE ANÁLISIS Y ESTADÍSTICAS, 1*, 19-20. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463916284.pdf
- Instituto Nacional de la Mujer. (2015). *Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. Recuperado el <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Instituto Nacional de las Mujeres México . (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* . México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres . Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgamvv.pdf
- Kuper, G. Z. (2023). Las mujeres como víctimas de la violencia económica. En F. P. Correa, *Temáticas sobre la violencia contra las Mujeres en México y las posibilidades de reformulación educativa, de lo público a lo privado*. (págs. 105-126). Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lagarde, M. (1996). El género. *Género y feminismo, Desarrollo humano y democracia*, 2-3.
- Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo, desarrollo humano y democracia*. Madridi: Horas y horas.
- Lagarde, M. (2007). Por los derechos humanos de las mujeres: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLIX(200), 143 - 165.
- Lamas, M. (enero/abril de 2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 3.
- Lamas, M. (2013). *Cultura de la diferencia sexual* (4° ed.). México: Miguel Ángel Porrúa .
- Latinobarómetro. (2025). *Informe 2024*. Corporación Latinobarómetro, Santiago. Obtenido de <https://www.latinobarometro.org/lat.jsp>
- Ley Federal del Trabajo. (2024). *Art. 3° [I]*. Diario Oficial de la Federación. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. (2022). *Artículo 18 [Capítulo III]*. Venezuela.
- Martínez, C. A. (2012). VIVENCIAS DE MUJERES POLICÍAS VENEZOLANAS. *REVISTA VENEZOLANA DE ESTUDIOS DE LA MUJER*, 17(38), 163-172.

- Martínez, C. A. (2012). Vivencias de Mujeres Policías Venezolanas en su Ambito Laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(18), 163-172. Obtenido de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/1985
- Martínez, L. L., & Porras, A. P. (2011). *la plataforma de acción de Beijing, a través de experiencias de las cooperativas de las mujeres de Nicaragua*. Cantabria: Área de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ACOIDE); Universidad de Cantabria.
- Mejía Reyes, C. S. (2023). Actitudes de no tolerancia a otras tradiciones en México desde la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. *Ciencia ergo-sum*, 30(2), 1-16.
- Mena, A. M. (2019). *Estudios sobre el comportamiento e impacto de las recomendaciones generales, informes especiales y pronunciamientos de la CNDH 2001-2017* (Vol. VIII). México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Méndez, I. L. (2016). *Género en las Políticas de Seguridad, La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y El Caribe*. Madrid: Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. (29 de febrero de 2024). *GOV.CO*. Obtenido de <https://www.cancilleria.gov.co/organizacion-las-naciones-unidas-onu>
- Ministerio de Seguridad (Argentina). (2011). *Resolución Nº 1021/2011*. Ministerio de Seguridad, Buenos Aires. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-1021-2011-188451/texto>
- Ministerio de Seguridad Argentina. (2023). *Brecha de género en las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales: Un estudio de base sobre las trayectorias de las mujeres en las fuerzas (2010-2020)*. Buenos Aires. Obtenido de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/03/informes_de_investigacion_ffss.pdf
- Ministerio del Interior de Perú. (2021). *LA MUJER EN EL SECTOR INTERIOR 2021*. Lima. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1737861/La%20Mujer%20en%20el%20Sector%20Interior.pdf>
- Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género. (2013). *Plan de Igualdad para las Mujeres "Mamá Rosa" 2013-2019*. caracas. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/venezuela_2013-2019_pieg.pdf
- Molina, C. (15 de 10 de 2024). *Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género*. Obtenido de <https://minmujer.gob.ve/en-caracas-minmujer-empodera-a-las-mujeres-policias-con-charlas-sobre-salud/>
- Montiel, A. V. (2007). Por los derechos humanos de las mujeres: la responsabilidad de los medios de comunicación en la erradicación de la violencia de género . *Revista mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLIX(200), 123- 141.
- Naciones Unidas. (1996). *Informe sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing 4 al 15 de septiembre de 1995*. Nueva York: Naciones Unidas Nueva York. Recuperado el 30 de 04 de 2024, de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

- Naciones Unidas. (27 de septiembre de 2022). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://unric.org/es/historia-de-las-naciones-unidas/>
- Naciones Unidas. (2024). *Naciones Unidas, Oficina del alto comisionado*. Recuperado el 2024, de <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw/introduction>
- Nao Salvazan, L. &. (2014). La violencia psicológica en las relaciones de pareja. Una problematica actual. *Revista Información Científica*, 88(6), 1145-1154.
- Nao Salvazán, L., Creagh Alminan, Y., & Durán Durán, Y. (2014). La violencia psicológica en las relaciones de pareja. Una problemática actual. *Revista Información Científica*, 88(6), 1145-1154.
- Nieva, L. (04 de 08 de 2018). *PERFIL*. Obtenido de <https://www.perfil.com/noticias/policia/la-otra-cara-de-la-bonaerense-mas-del-40-de-los-policias-son-mujeres.phtml>
- ONU. (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- ONU Mujeres. (2014). *Declaración y plataforma de acción de Beijing, declaración política y documentos resultados de Beijing +5*. Nueva York: UN WOMEN.
- ONU Mujeres. (2020). *Declaración política, con ocasión del 25º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer*. Nueva York. Recuperado el 07 de 05 de 2024, de <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/Internacional/docs/ConferenciasNNUU/Beigin25ConferenciaNNUU2020.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (17 de junio de 2023). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>
- Organización de los Estados Americanos. (27 de 12 de 2013). *OEA CIM*. Recuperado el 17 de 06 de 2024, de <https://blogcim.com/2013/12/27/como-nace-la-convencion-de-belem-do-para-recordando-su-origen-en-el-vigesimo-aniversario-de-la-convencion-interamericana-para-prevenir-erradicar-y-sancionar-la-violencia-contra-la-mujer/#:~:text=En%201994%20se%20convoc%C3%B3>
- Organización de los Estados Americanos. (2024). *OEA CIM Comisión Interamericana de Mujeres*. Recuperado el 17 de 06 de 2024, de <https://www.oas.org/es/cim/nosotros.asp>
- Organización de los Estados Americanos OEA. (1994). *CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ"*. Belém do Pará. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf>
- Palomino, M. G. (2023). *Ser mujer en la Policía Nacional de Colombia: Relatos sobre la profesionalización policial desde un enfoque de género*. Bogotá: Universidad del Rosario, Programa de Antropología.
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos.
- Poalzin-Iza, E. M.-S. (2003). Violencia psicológica, sus secuelas permanentes y la proporcionalidad de la pena. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 61-69.

- Policia Nacional (Colombia). (2021). *Proceso N° 110013343060-2016-00492 Comunicado Público*. Obtenido de https://www.policia.gov.co/sites/default/files/respuesta_tribunal_administrativo.pdf
- Porto, J. P. (21 de mayo de 2023). *Definiciones.com*. Obtenido de <https://definicion.de/codigo-penal/>
- Quintero, L. (s.f.). *Museo Memoria y Tolerancia*. Recuperado el 16 de 11 de 2023, de https://www.myt.org.mx/tolerancia_url/discriminacion
- Raphael De la Madrid, L. (2016). *Derechos Humanos de las mujeres: un análisis a partir de la ausencia*. Ciudad de México: Secretaría de Cultura, INEHRM, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.
- Riancho, D. M. (4 de abril de 2022). La CIM y la OEA en el avance de la mujer americana. *Revista mexicana de política exterior*, 157-189. Obtenido de <https://revistadigital.sre.gob.mx/index.php/rmpe/article/view/1111/1049>
- Ruíz, J. M. (2022). Conceptualizando la violencia y la violencia. *Derecho PUCP*(88), 9-40.
- Ruíz, L. T. (2023). Cuerpos de Policía y Enfoque de Género: Reflexiones sobre la transformación de la Policía Nacional de Colombia. *Campo Minado*, 3(4), 13-26. Obtenido de <https://periodicos.uff.br/campominado/article/download/58093/34121/203900>
- Sáenz, M. O. (7 de 12 de 2017). *CNDHTV*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=hzXn7LEv178>
- Sanmartín, J. (2006). ¿Qué es esa cosa llamada violencia? *Diario de campo*.
- Sanmartín, J. (2008). ¿Hay violencia justa? Reflexiones sobre la violencia y la justicia basada en los derechos humanos? *Revista de Filosofía*, 7-14.
- Sasaki, C. M. (2019). La importancia de juzgar con Perspectiva de Género. México : Poder Judicial de la Ciudad de México.
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En M. Iamas;, *El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (págs. 265-302). México: PUEG.
- Scott, J. W. (2016). Género: ¿todavía una categoría útil para el análisis? En *Manzana de la Discordia* (págs. 95-101).
- Secretaría de Economía. (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN*. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- Secretaría de Economía. (2023). *Procedimiento de elaboración y expedición de las Normas Oficiales Mexicanas*. Ciudad de México: Gobierno de México. Obtenido de <https://platiica.economia.gob.mx/normalizacion/autoridades-normalizadoras-y-comites-consultivos-nacionales-de-normalizacion/>
- Secretaría Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México. (2021). *Unidad Especializada en Género*. Ciudad de México. Obtenido de <https://mujeresseguras.cdmx.gob.mx/unidad-especializada-de-genero-en-la-ssc/>

- Senado de la Republica Instituto Belisario Dominguez. (2014). *La reforma constitucional sobre derechos humanos, Una Guía Conceptual*. México D.F.: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r33063.pdf>
- Serret, E. (2011). *Sexo, género y feminismo*. Distrito Federal: Suprema Corte de Justicia.
- Sirimarco, M. (2021). Sexo, violencia y desigualdad. Mujeres en la policía. *Delito y Sociedad, Revista de Ciencias Sociales*, 30(51), 22.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (1999). Tesis P. LXXVII/99. En *Semanario Judicial de la Federación* (pág. 46). Obtenido de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-internacional/article/download/201/335?inline=1#P1>
- UNICEF. (25 de noviembre de 2019). *UNICEF MÉXICO*. Recuperado el 31 de octubre de 2023, de <https://www.unicef.org/mexico/comunicados-prensa/onu-m%C3%A9xico-hace-un-llamado-eliminar-todas-las-formas-de-violencia-sexual-contr>
- Unión, H. C. (2003). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. México.
- Utrilla, A. G., García, A. A., & Yáñez, Á. X. (2018). ¿Cómo llamarle a lo que tiene muchos nombres? ¿Bullying, violencia de género, homofobia o discriminación contra personas LGBTI? *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 4(210), 9-10.
- Valcárcel, A. (2013). La primera ola. En N. Varela, *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.
- Varela, N. (2013). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B.
- Vázquez, J. C. (2020). Policía en América Latina, cuatro tareas pendientes. *Dialogo Político*(1), 88-95.
- Venegas, M. (2010). Igualdad de género en la escuela. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 3(3).
- Villalta, N. R. (2020). *LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER POLICÍA Y LA ACTUACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ EN LIMA METROPOLITANA; PERIODO 2013 – 2018*. Lima: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15782/Sanchez_Carrasco_Representaciones_sociales_violencia1.pdf?sequence=1
- Villaseñor, A. (2 de 12 de 2024). Presenta IPN el Violentómetro, método para visibilizar agresiones. *La Jornada*. Obtenido de <https://www.jornada.com.mx/2024/12/02/politica/010n2pol>
- Vinogradoff, L. (21 de 05 de 2024). *Clarín*. Obtenido de https://www.clarin.com/mundo/decada-oscura-nicolas-maduro-45000-casos-violaciones-derechos-humanos-10000-ejecutados-fuerzas-seguridad_0_qzHK9jUDDZ.html
- Vivas, M. D. (2001). Género y Teología. En *Theologica Xaveriana* (pág. 527). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=191018202002>