

LAS MUJERES POLICIAS EN MÉXICO. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DENTRO DE SUS CORPORACIONES

WOMEN POLICE OFFICERS IN MEXICO. VICTIMS OF VIOLENCE WITHIN THEIR CORPORATIONS

AUTORAS:

Marisol Unzaga Candia
UASLP-México
unzagacandia@gmail.com

Dra. Carla Monroy Ojeda
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3609-346X>
UASLP-México
carla.monroy@uaslp.mx

RESUMEN

En el periodo más reciente se ha notado una tendencia al alza en la incorporación de mujeres a espacios históricamente dominados por varones. Un ejemplo paradigmático de esta tendencia es la creciente participación femenina en las corporaciones policiales, independientemente del nivel institucional o jurisdiccional. Este fenómeno plantea interrogantes relevantes para el análisis académico: ¿Se han conquistado verdaderamente estos espacios masculinizados? ¿Cuál ha sido el costo de esta inclusión y qué formas de violencia o tratos discriminatorios deben enfrentar cotidianamente las mujeres para sostener su permanencia en estas instituciones? Diversos estudios empíricos y encuestas especializadas evidencian que un porcentaje significativo de las mujeres que se desempeñan como policías son víctimas de distintas formas de violencia dentro del ámbito laboral: violencia verbal, acoso moral e incluso violencia sexual. En muchos casos, estas agresiones provienen no solo de compañeros de trabajo, sino también de

mandos directos, lo que refleja la existencia de mecanismos estructurales que frenan el progreso profesional y comprometen la integridad de las mujeres dentro de las corporaciones de seguridad.

La presente investigación se propone analizar este fenómeno desde una perspectiva de la criminología, aportando elementos teóricos y empíricos al debate sobre género, violencia institucional y dinámicas laborales en las fuerzas policiales.

Palabras clave: Mujeres policías, violencia de género, estructuras institucionales, criminología.

ABSTRACT

In the, pst recent period, there has been an upward trend in the inclusion of women in spaces historically dominated by men. A clear example is the participation of women in police forces, regardless of the specific institution or jurisdiction. This raises important questions for academic inquiry: Have women truly gained access and recognition in these masculinized spaces? What are the costs associated with this inclusion, and what forms of treatment or violence must women tolerate daily to remain within these institutions? Empirical evidence from various surveys and academic studies reveals that a considerable proportion of female police officers are subjected to multiple forms of violence—ranging from workplace harassment and verbal abuse to sexual violence—within their professional environments. In many cases, these abuses are perpetrated not only by colleagues but also by direct superiors, creating structural barriers to their professional development and well-being. This study seeks to explore and analyze this phenomenon through a feminist criminological lens, contributing to the broader discourse on gender, institutional violence, and labor dynamics within security forces.

Keywords: Women police officers, gender-based violence, institutional structures, criminology.

RESUMO

No período mais recente, tem-se observado uma tendência crescente na incorporação de mulheres em espaços tradicionalmente dominados por homens. Um exemplo emblemático é a presença feminina nas corporações policiais, independentemente da instituição ou esfera de atuação. Esse cenário suscita questionamentos pertinentes para a análise acadêmica: esses espaços masculinizados foram realmente conquistados pelas mulheres? Quais os custos dessa inserção e que tipos de tratamento ou violência são obrigadas a suportar cotidianamente para permanecerem nessas instituições? Diversas pesquisas empíricas e estudos acadêmicos apontam que uma proporção considerável das mulheres policiais é submetida a múltiplas formas de violência—desde assédio moral e abuso verbal até violência sexual—dentro de seus ambientes de trabalho. Em muitos casos, os agressores são não apenas colegas de profissão, mas também superiores hierárquicos, evidenciando barreiras estruturais ao desenvolvimento profissional e à integridade das mulheres nas forças de segurança. Este estudo propõe-se a explorar e

analisar esse fenômeno a partir de uma perspectiva da criminologia feminista, contribuindo com o debate acadêmico sobre gênero, violência institucional e relações laborais nas instituições de segurança pública.

Palavras-chave: Mulheres policiais, violência de gênero, estruturas institucionais, criminologia.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como finalidad crear una reflexión acerca de que, en México existe una práctica constante e institucionalizada, de distintos tipos de violencia hacia la mujer que se presenta en las corporaciones policiales. Ya que, en la actualidad aun cuando existen legislaciones y normas en contra de la violencia de género, se sigue manifestando de una forma alarmante, y generalizada dentro de estos espacios. Corporaciones, municipales, estatales, y nacionales son partícipes de estas malas prácticas, y se esfuerzan por ocultar la realidad dentro de ellas, resultando muy difícil el acceso a esta información, por este motivo, estos actos y las propias policías, no son visibilizadas, ni se les brinda el apoyo necesario. El principal objetivo es identificar específicamente los tipos de violencia que sufren las mujeres policías dentro del periodo 2021-2024, dentro de la corporación de la Guardia Civil Estatal de San Luis Potosí, de este modo examinar la dinámica que se presenta.

LAS INSTITUCIONES POLICIALES

La seguridad pública está a cargo de la federación, los estados y municipios los cuales estaban coordinados por el Sistema Nacional de Seguridad Pública. En el año 1995 fue promulgada la Ley General que establece las bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Y la define como una función a cargo del estado, con los objetivos de salvaguardar la integridad y los derechos de las personas y preservar las libertades el orden y la paz pública. (Artículo 24 SNSP). Sin embargo, en el año 2009 se publica la reforma a Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, derogando la de 1995 manteniendo algunos de los puntos ya estipulados, y cambiando e incorporando un Sistema Nacional de Acreditación y Control de Confianza, el cual debe ser aplicado a cualquier aspirante de la policía (De la Torre Valdez,2018).

La actual policía en México está dividida en tres niveles, la policía municipal, estatal y la Guardia Nacional. Las dos primeras teniendo funciones de carácter preventivo, por su parte la Guardia Nacional garantiza la integridad y derechos de las personas, previene delitos, y a su cargo el orden y la paz públicos en zonas consideradas jurisdicción federal, y cuando lo solicite la autoridad local, apoyo en zonas urbanas (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2019).

Al cierre de 2023, la cantidad de personal adscrito a las instituciones de seguridad pública estatales fue de 235 832. Del total, 71.3 % fueron hombres y 28.7 %, mujeres. Porcentaje muy cercano a la media internacional. Marcando un poco más la diferencia ya que en registros del 2006, el porcentaje era de 90% contra solo el 10% de mujeres. Recordando que, en México, las mujeres fueron admitidas en la policía por

primera vez, en el año 1930, y sus funciones se limitaban a ofrecer información relacionada con lugares, así como con aspectos históricos, culturales o geográficos de la nación. Aunque las tareas asignadas a las mujeres en las corporaciones policiales de han diversificado continúan concentrándose en actividades administrativas. Desde su incorporación, se ha mantenido un patrón que las identifica en un ámbito privado-doméstico, por lo que se les asignan actividades administrativas o secretariales; mismas que dejan en duda en que consiste la carrera policial (Arteaga, 2000).

Específicamente en San Luis Potosí, el personal adscrito a las instituciones de seguridad pública se conformaba por un total de 3541, de los cuales 2819 son hombres y tan solo 722 elementos son mujeres. (INEGI, 2024). Aunque el aumento de policías mujeres en las corporaciones, a lo largo de los últimos años ha sido lento, se puede notar una diferencia significativa del 90.76% al menos del 2010 al 2023, pasando de 35,525 elementos a 67,772, mostrando un avance significativo en la última década.

Tabla 1.- Personal Adscrito a las Instituciones de Seguridad Pública Estatales.

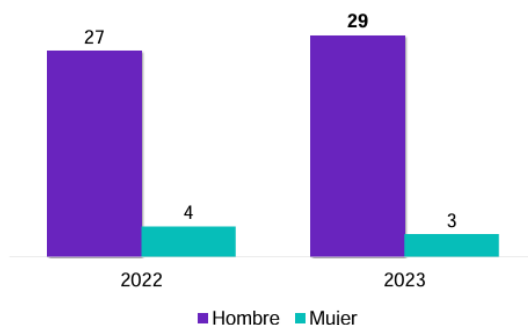


Nota: Fuente: INEGI. (2024) “Censo Nacional de Seguridad Pública”. México.

Martha Lucía Micher Camarena, presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género del Senado, dijo que las mujeres policías han roto “el techo de cristal y los estereotipos establecidos para las mujeres” y tienen el mismo derecho que los hombres a ascensos, a capacitaciones y mejores remuneraciones. (Magaña, R. 2023). Según Loden, el techo de cristal se refiere, a los obstáculos estructurales, por ello, invisibles que le permiten a la mujer poder seguir ascendiendo, específicamente en el campo de lo laboral. (Vargas, 2018). Dominar espacios que se consideran tradicionalmente masculinos, significa un avance positivo en romper límites y tabúes impuestos a la mujer. Lamentablemente en el trabajo realizado se arrojaron resultados que contradicen y ponen en cuestión lo antes dicho por la presidenta, pues los obstáculos siguen aun presentes para cualquier asenso dentro de las corporaciones, y sueldos minoritarios, y los espacios siguen siendo de dominio masculino. Así mismo, al cierre del 2023 los titulares de la seguridad estatal eran 32 personas. De este total, el 90.6% son ocupados por hombres y la mínima parte, el 9.4% son mujeres, lo cual denota una vez más esta exclusividad hacia el género masculino para ocupar puestos de rangos más altos (INEGI, 2024).

Tabla 2.- Personas Titulares de las Instituciones de Seguridad Pública Estatales, según sexo.

*Personas titulares de las instituciones de seguridad pública estatales, según sexo**



Nota: Fuente: INEGI. (2024) “Censo Nacional de Seguridad Pública”. México.

Aunque en la normativa o ley no se precisa esa exclusividad hacia los hombres, lo existe en la práctica, por lo que los ascensos y puestos importantes para las mujeres policías parecen inalcanzables, teniendo que enfrentarse a una serie de obstáculos desde los exámenes de admisión, la capacitación y restándole prioridad a otras aptitudes, poniendo en duda incluso la propia permanencia en la academia policial, donde además de luchar por puestos, se enfrentan a otra forma de violencia vivida dentro de la corporación como lo es, el acoso. Se distinguen dos modalidades principales de acoso: el horizontal, que se presenta entre individuos con el mismo nivel jerárquico, y el vertical que surge cuando un superior ejerce presión o maltrato sobre sus subordinados. El acoso vertical descendente es el más común y se origina en el uso excesivo de la autoridad por parte del mando. El objetivo suele ser anular la influencia que tiene la víctima en su entorno y/o lograr que la misma abandone su lugar de trabajo, que renuncie voluntariamente y evitar de esta forma los procedimientos correspondientes a un despido (Hirigoyen, 2014). Ejemplificando este tipo de acoso en casos reales, dentro del estudio ¿Qué piensa la policía? se comparte una experiencia:

“Nuestros mandos nos piden tener relaciones con ellos, y si no lo haces te traen de encargo y te molestan hasta que renuncies.” Señalo una de las entrevistadas, haciendo notar lamentablemente hasta qué grado pueden llegar con este tipo de violencia sin que tengan una persona o lugar seguro donde reportar estas situaciones. Es por ello por lo que deciden no denunciar las agresiones (Diezga, 2020).

Una reflexión que emana de esta investigación es que las lógicas de exclusión y dominio establecidas por las relaciones de género en las corporaciones policiales se mantienen. Teniendo a su vez salarios deficientes, corrupción y precarización laboral.

VIOLENCIA LABORAL

Para poder defender y comprender que derechos son los que están violentando hacia las integrantes de las corporaciones policiales, es necesario que se conozca las leyes que las protegen, y el tipo de sanciones que existen para los perpetradores, como comprender las situaciones desde una perspectiva como lo es la criminología feminista. Primeramente, cabría cuestionarse, ¿Qué es la violencia?

El concepto violencia tiene origen en el latín violentilla, el cual es un actuar determinado, que ocasiona, o puede ocasionar daños físicos o psicológicos a otras personas y se le afilia, aunque no necesariamente con agresión ya que también puede ser psicológica o emocional con amenazas y ofensas. (Hernández, et al., 2022) La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia fue creada el 1 de febrero de 2007, teniendo como antecedente la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres que surgió en 2001. Esta Ley, tiene las definiciones más aceptadas a nivel global, en su artículo 5° fracción IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, y XI, menciona que, se entenderá por:

- Violencia específicamente contra las mujeres: 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.
- Víctima: La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia;
- Agresor: La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres;
- Derechos Humanos de las Mujeres: Los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en los instrumentos internacionales en la materia; (LGAMVLV, 2018).

Las condiciones laborales, en las instituciones policiales siguen siendo insuficientes tratándose de equidad. Esto también incumbe las relaciones jerárquicas y de poder existentes, que dan pie a posibles actos de violencia, como es lo que ocurre entre mando y subordinado. Lo que busca el victimario en estos casos es jugar mentalmente y "aleccionar" a la mujer, para tener un juego en el que la víctima vea quien lleva el mando, o quien es la autoridad superior y cuál es su lugar como subordinada y de este modo se mantenga sumisa y obteniendo el poder sobre ella (Arteaga, 2000).

Los artículos 11 y 13 explican que es lo que constituye como tal, la violencia laboral, y el hostigamiento sexual que es aplicado en las corporaciones policiales, y menciona la condición de género de la LGAMVLV.

•ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. (LGAMVLV, 2018)

•ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

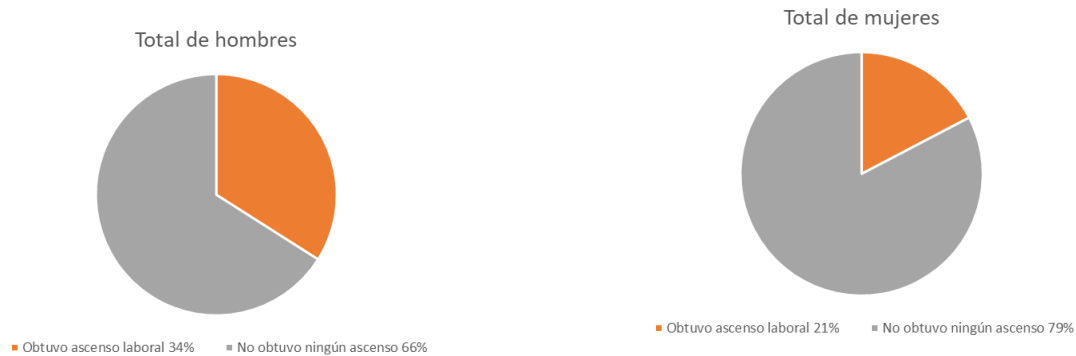
El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (LGAMVLV, 2018).

Existe un marco jurídico amplio para proteger la dignidad y los derechos de las mujeres dentro de sus corporaciones. Los derechos de las mujeres policías están protegidos, desafortunadamente muchas ocasiones esto queda sin materializarse, pues al presentar denuncias por violencia, los resultados obtenidos en la investigación arrojaron que al menos en la capital potosina, y en la corporación de la Guardia Civil Estatal, no se les da un seguimiento ni atención oportuna a las víctimas de estas situaciones. Como parte de la violencia laboral que existe en México, y la nula respuesta de los organismos, particularmente las corporaciones policiales, se puede leer en el estudio, de Causa en común, ¿Qué piensa la policía?:

• “En seguimiento a la violencia contra mujeres policía en México, la organización dio a conocer las agresiones de las que han sido víctimas las mujeres dentro de estas corporaciones”
Discriminación, acoso y abuso sexual, así como desigualdad laboral, son los principales factores de los que han sido víctimas y que fueron detectados (Causa en común, 2020).

El estudio de Causa en común consistió en realizar una encuesta la cual fue aplicada a 5 mil hombres y mujeres que forman parte de la policía estatal de todo el país. Lo cual recabó un número importante de respuestas. Sobre algún ascenso laboral, únicamente al 21% de las mujeres policías encuestadas se les otorgó alguna promoción, a comparación del 34% de los elementos masculinos. Lo que confirma la brecha de género que existe dentro de estas instituciones (Causa en común, 2020).

Figuras 1 y 2.



Nota: Fuente: elaboración propia, con datos de (Causa en común, 2020).

Pero en datos alarmantes, 5 de cada 10 mujeres consideraron que hay discriminación en la corporación; a comparación de los hombres, quienes solo 2 de cada 10 coincidieron con dicha opinión, aunque pareciera un número mínimo a escala, el hecho de que al menos una persona esté siendo víctima de esta situación es inaceptable.

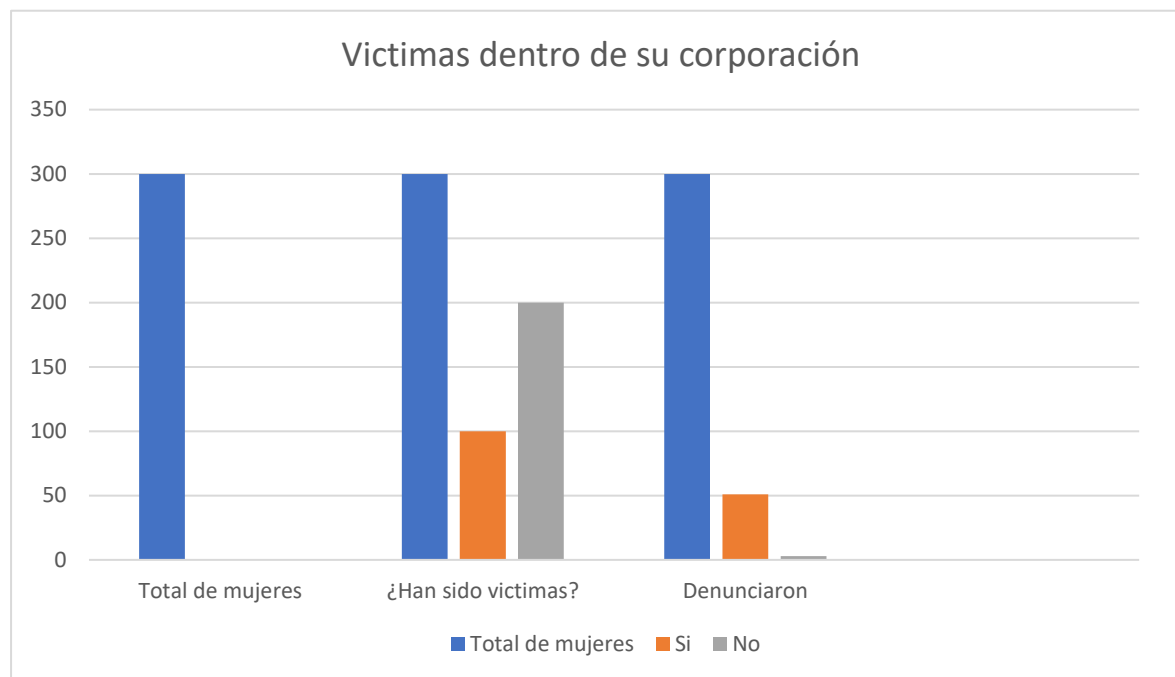
Figuras 3 y 4.



Nota: Fuente: elaboración propia, con datos de (Causa en común, 2020).

De las mujeres que fueron encuestadas, algunas afirmaron ser víctimas, sin embargo, ellas optaron por no denunciar, pues aseguran que no habrá ningún tipo de sanción. Entonces ¿En dónde está el problema? (Causa en común, 2020).

Tabla 3.- Víctimas dentro de su corporación.



Nota: Fuente: elaboración propia, con datos de (Causa en común, 2020).

Gil Hernández, Carla Monroy y Rocío García, proponen la prueba piloto de un instrumento para poder analizar el fenómeno de la violencia hacia la mujer en la función policial, armando un focus group con 189 mujeres policías de México. Realizaron una encuesta, con preguntas referentes a los tipos de violencia que se presentan dentro de estas instituciones, a sus respuestas ante estos hechos y cuál era el seguimiento que se les daba, en primer lugar, el acoso que sufren principalmente es el laboral, señalaron que viven más la violencia de modo que no se les da poder o mandos superiores por su género. Se debe diferenciar que una cosa es la exigencia del trabajo y su desempeño en él y una muy distinta es el acoso (Hernández, et. al., 2022).

Se debe visibilizar un poco más la violencia hacia las mujeres policías y hacer énfasis en lo que viven día a día. El objetivo es resaltar y visibilizar, el tránsito del acoso sexual al acoso laboral, y como es normalizado fuertemente ejercer estas prácticas. Muchas conductas son legitimadas y consideradas “leves”, por ejemplo “los piropos”, a diferencia de las que se relacionan con un “sexismo hostil”, considerado “grave” o “muy grave” en tanto involucra prácticas que pueden ser tipificadas como delitos. Estas prácticas se vinculan debido al poder jerárquico, definido por el rango de la persona, y al poder de género, definido por su posición en el sistema sexo-género, una vez más. Poniendo en desventaja nuevamente al sexo femenino (Tena, O. et. al. 2017).

Por cuestión de género, las mujeres están expuestas a mayores riesgos que los hombres, tomando en cuenta que la fuerza no es la misma, deben involucrarse los protocolos de actuación para disminuir los riesgos que puedan existir. Como ejemplo un caso, que ocurrió en Campeche en marzo del 2024, en el cual mujeres policías denuncian que varias de ellas fueron víctimas de abuso sexual, y golpes por parte de reclusos dentro del penal de San Francisco Koben, al ser enviadas sin el equipamiento adecuado a controlar un motín, y las cuales ahora enfrentan amenazas de despidos injustificados, son solo uno de los muchos antecedentes, de quienes han sido víctimas de distintos tipos de abuso dentro de sus corporaciones a falta de que se les proporcione un equipamiento y capacitación adecuadas (Gómez, 2024).

Día a día las mujeres sufren de violencia en sus trabajos, con el temor a levantar la voz por miedo a represalias, o simplemente a no ser escuchadas. Desafortunadamente en el país, sobre todo en las corporaciones, hace falta mucha difusión sobre este tipo de temas, y mediáticamente existe una autocensura radical al hablar de ello, lo que lleva al desconocimiento y la falta de investigación y teniendo como resultado la negación del fenómeno.

EL GÉNERO DENTRO DE LAS INSTITUCIONES

En México, lamentablemente las mujeres son víctimas de discriminación, pero, sobre todo, violencia de género en el ámbito laboral que esta extremadamente marcada, por el simple constructo social en el que se desenvuelven, se visibiliza la presencia de un sistema político de organización anticuado y desigual, como lo es el patriarcado, el cual tiene muchos años indicando las relaciones de poder y la dinámica en la que se ha formado un tejido social muy complicado de cambiar entre miembros de la sociedad. La violencia se articula en y para el sistema. Y es un concepto mucho más amplio y complicado que se refiere a cualquier acto de comisión u omisión y cualquier condición que resulte de dichos actos, que prive a sujetos de igualdad de derechos y libertades e interfiera con su máximo desarrollo y libertad de elegir (Hernández, et. al., 2022).

Con el paso de los años, los distintos roles que con anterioridad se habían impuesto de acuerdo con el género, han dado un giro en el que se ha demostrado la capacidad de las mujeres para desarrollar las mismas actividades que los hombres. Sin embargo, a pesar de demostrar continuamente que se es competente, el reconocimiento no se muestra en el día a día, las circunstancias, puestos, contratos, salarios y asensos en las distintas corporaciones policiales de México demuestran que no solo no existe una equidad entre ambos géneros, sino que también se genera violencia dentro de estos organismos. Por ello, es de suma importancia comprender la perspectiva de género, por ejemplo, la autora Marta Lamas plantea la plantea, como una especie de simbolización cultural que es construida a partir de la diferencia sexual, la cual rige el origen humano y se manifiesta en la vida social, política y económica (Lamas, 2013).

A pesar de los aspectos adversos, se han registrado avances relevantes, un ejemplo de ello es la incorporación de esta perspectiva en el análisis del tema. El género, entendido como una categoría social, representa una de las aportaciones teóricas más relevantes del feminismo contemporáneo, ya que permite explicar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Tanto lo femenino como lo masculino se configuran en función de una relación recíproca, determinada cultural e históricamente. El género constituye, además, una categoría transdisciplinaria que propone una visión integral y alude a los roles, rasgos y funciones psicológicas y socioculturales atribuidos a cada sexo en distintos contextos históricos y sociales. Desde esta perspectiva, los géneros pueden comprenderse como sistemas de poder sostenidos por discursos hegemónicos, capaces de evidenciar los conflictos sociales que atraviesan las estructuras. La problematización de las relaciones de género permitió superar la idea de su carácter natural. En este sentido lo femenino y lo masculino no se vinculan al sexo biológico de las personas, sino a las conductas socialmente asignadas como propias de uno u otro. (Gamba, s.f.) Si bien la introducción del concepto de “patriarcado” representó un avance significativo para el análisis de la situación de las mujeres, su alcance resulta limitado para explicar los procesos que operan al interior de las estructuras sociales y culturales, los cuales determinan la posición y participación de las mujeres en contextos históricos específicos.

En el año de 1994, el 23 de febrero fue publicado el primer documento internacional que habla sobre la violencia de una forma específica, es La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Mencionando en su primer artículo el significado de violencia contra las mujeres. Refiriéndose a esta, como todo aquel acto violento basado en la pertenencia al sexo femenino, teniendo como probables resultados daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Pero ¿Que dicen las estadísticas a nivel mundial? Estas revelan que 25% de las mujeres son acosadas sexualmente en el trabajo o en espacios públicos. La gran mayoría de los actos violentos, particularmente de agresiones sexuales, son perpetrados por hombres (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, 1994).

Es relevante que se tenga bien definido que es la violencia de género desde la perspectiva de la Criminología Feminista, en la cual se mencionan las teorías Criminológicas las cuales han sido enfocadas sólo en hombres, eso ha retrocedido la soluciones a las problemáticas actuales como la violencia de género. La importancia de estudiar el origen de las desigualdades y como por medio de la criminología feminista, se puede prevenir también este tipo de violencia, la cual se atribuye a los roles y estereotipos de género, al sexismo, a la sociedad patriarcal en la que vivimos, a la misoginia y el machismo que aún tenemos bien arraigado, es por eso que resulta necesario, analizarla y cambiar los paradigmas que están ocasionando que haya feminicidios, desapariciones de mujeres que tienen fines distintos a los de los hombres, trata con fines de explotación sexual y laboral, violaciones, acoso sexual, violencia económica, entre otros delitos que afectan más a las mujeres (Hernández et. al., 2022).

Algunas de las más importantes organizaciones para contrarrestar este problema, se dieron a la tarea de definir la violencia contra la mujer de la siguiente manera:

•Violencia contra la mujer: "Es violencia contra la mujer todo acto, acción u omisión que, por su condición de género, la lesione física, moral o psicológicamente". Definición que se tiene en Guatemala (Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer).

•Violencia contra la mujer: "Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado". (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar Violencia contra la Mujer).

También es necesario resaltar categorías de análisis importantes como el patriarcado, y la organización social que representa basada en la dominación de los varones con ejercicio de poder sobre mujeres, niñas, niños, y adolescentes, también sobre otros varones menos jerarquizados de la misma comunidad (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2017). Y como parte fundamental, aprender a distinguir dos términos de importancia:

•Sexo: Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos, el sexo está determinado por la naturaleza (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2017).

•Género: Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres, son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a rasgos psicológicos y culturales que la sociedad atribuye a lo que considera masculino o femenino (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2017).

Las estrategias para la promoción de condiciones de igualdad que favorezcan el empoderamiento de las mujeres, como ser mejoras en las condiciones laborales y de salud, son una tarea primordial de diversas instituciones gubernamentales, pero principalmente la corporación policial que les brinda trabajo y que debe estar obligado a generar un monitoreo de las condiciones de salud y bienestar de las mujeres que ahí laboran. Marcela Donadío, también escritora, plantea la necesidad de una mayor comunicación, y relación entre las instituciones que trabajan cuestiones de género y los que se dedican a las políticas de seguridad, conformando un equipo con el fin de propiciar una efectiva transversalización de esta perspectiva en las reformas de seguridad pública del país (Tena, et. al. 2017). Y no solo hablando de México sino a nivel mundial, a partir de investigaciones etnográficas, la experiencia de las mujeres en los procesos de asunción de mando en el mundo policial mexicano y en el marco de redes de relaciones de poder, desigualdades y oportunidades contradictorias donde se desarrollan. Los caminos que estas mujeres jefas y lideresas han tenido que recorrer desafortunadamente es complejo y lleno de obstáculos.

Es bien sabido que las mujeres en posición de mayor jerarquía se enfrentan a distintos tipos de comentarios. Por otro lado, la prueba de conducción en la corporación, el cómo “deben” comportarse dentro de ella y con los compañeros. Ante esto, las involucradas se han adaptado a las reglas de juego, pero también han innovado y adaptándose a su manera, lo que les ha permitido ascender en la escala jerárquica e ir desarrollando sus propios estilos de conducción, aunque esto involucre el soportar comentarios machistas haciendo referencia a que “tipo de cosas” hicieron para llegar a su puesto, denigrando y poniendo en duda, su capacidad de trabajo e inteligencia.

Todo esto muestra la desafortunada realidad a la que nuestros elementos se tienen que enfrentar día con día en sus instituciones, y las carencias laborales en las que se desenvuelven. La violencia contra las mujeres es una epidemia global, que debe ser analizada para posteriormente prevenirla.

Aunque existen estas denuncias e investigaciones, también son portavoces de la impunidad ante estos hechos, pues no existen testimonios donde se compruebe que existe una forma de castigar de una forma adecuada y firme, para disminuir y erradicar estas situaciones.

METODOLOGÍA

La metodología empleada fue un cuestionario digital, que consta de dos partes, la primera recolección de datos personales, y posteriormente 18 preguntas destinadas a averiguar cuáles son actualmente sus condiciones de trabajo en los centros a los que corresponde. Advirtiendo a la persona encuestada de los fines académicos del instrumento.

El realizar estas investigaciones significó un sinnúmero de barreras para poder obtener información, donde las propias organizaciones son un obstáculo para que estos datos pudieran salir a la luz. Reflejando una realidad en el país, e institucional, de los espacios de violencia presentes.

Dentro del trabajo de campo se buscó el espacio en distintas corporaciones donde se negó la posibilidad de realizar estas encuestas las mujeres que las conforman. Lo cual deja más en claro que es una realidad que las mujeres viven día a día, y que se esfuerzan por mantener oculta. Es completamente un hermetismo de información institucional y discrecionalidad. Resultando casi imposible exponer estos temas, creando lo que parece un tabú en la sociedad.

Comenzando en la Policía Municipal de Villa de Reyes, San Luis Potosí, donde el acceso fue imposible, intentando la autorización por la Segunda al mando, quien se pensó sería accesible por su género, nos brindaría la oportunidad pues ella misma, es mujer. Al principio hubo aparente apertura, informando que se comunicaría, dando largas, y después dejó de responder. Otro intento fue con el comandante directamente al cual nunca se pudo encontrar. Y con mismos elementos de la corporación, que una vez mencionando el

tema, también dejaron de responder. Cabe resaltar que el 19 de junio del 2025 el ahora ex titular de esta DGSPM fue detenido tras un operativo de la Guardia Civil Estatal, señalado de varios delitos entre ellos narcomenudeo, obstrucción a la seguridad pública, vigilancia ilícita, deslealtad al empleo cargo o comisión en perjuicio del servicio público y en competencia auxiliar entre muchos otros. Lo cual ha sido una respuesta sin lugar a duda, a porque se negó el tener acceso a esta corporación, como dato extra, a la fecha sigue en proceso, recluido en el Centro de Reinserción Social del Estado.

Ante esta negativa, se intentó dar un giro a la investigación y aplicarlas encuestas con las custodias penitenciarias del Centro de Reinserción Social 1 La Pila, y otros centros que se encuentran en el estado. Para ello, se envió directamente un oficio a la en su momento directora general de Prevención y Reinserción Social, solicitando que de manera virtual se pudiera realizar esta encuesta. Desafortunadamente también fue rechazada.

Tras una investigación de campo que parecía cerrar todas las puertas, cual fuera la corporación, en un último intento, se logró contactar a una persona que se mantendrá anónima por motivos de seguridad, quien pudo ser el enlace con algunas integrantes de la Guardia Civil Estatal de San Luis Potosí, aclarando que no fue de forma “oficial”, así como 5 datos aislados de integrantes de otras instituciones, 3 pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Pública, una a Comandancia y por último una más de la Dirección General de Tecnologías de la Información e Inteligencia en Seguridad Pública.

RESULTADOS

Se obtuvieron 12 respuestas, se dividieron por corporaciones, en la encuesta 7 pertenecen a la Guardia Civil Estatal, las cuales fueron el enfoque, todas ellas mujeres, los resultados fueron los siguientes:

Tabla 4.- Datos Sociodemográficos.

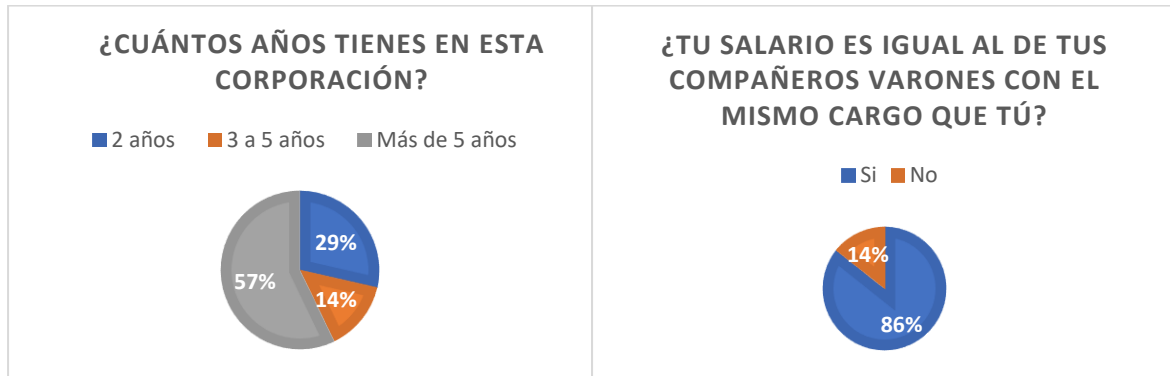
Nombre	Edad	Nivel de estudios:	Estado civil	¿Tienes hijos?
Anónimo	26 a 30	Licenciatura	Casada	Si
Anónimo	36	Licenciatura	Soltera	Si
Alma	36	Preparatoria concluida	Soltera	Si
Paola	36	Licenciatura	Casada	No
Anónimo	26 a 30	Licenciatura	Soltera	Si
Norma	36	Preparatoria concluida	Casada	Si
Frida	31 a 35	Licenciatura	Casada	Si

Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

- Se preguntó si alguno de sus hijos presentaba alguna discapacidad, o atención especial respondieron que no.

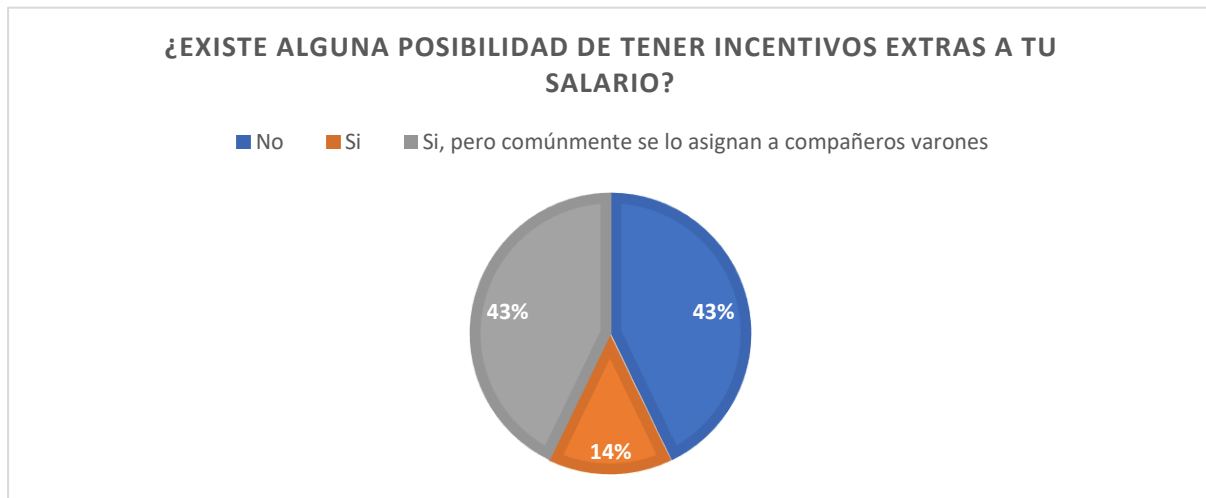
Las preguntas para la investigación fueron las siguientes:

Figuras 5 y 6.



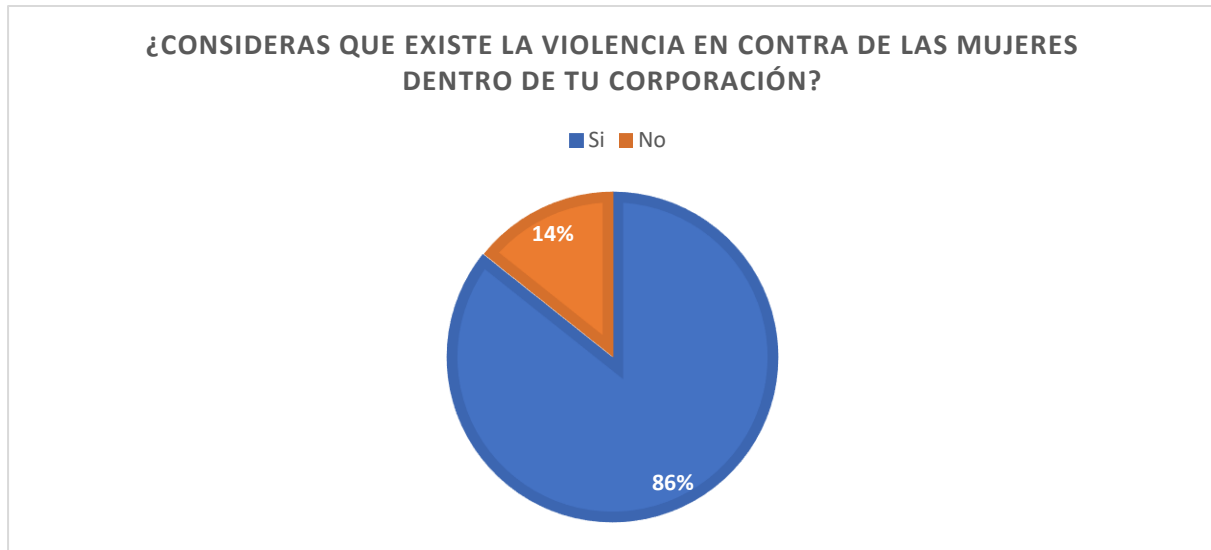
Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 7.



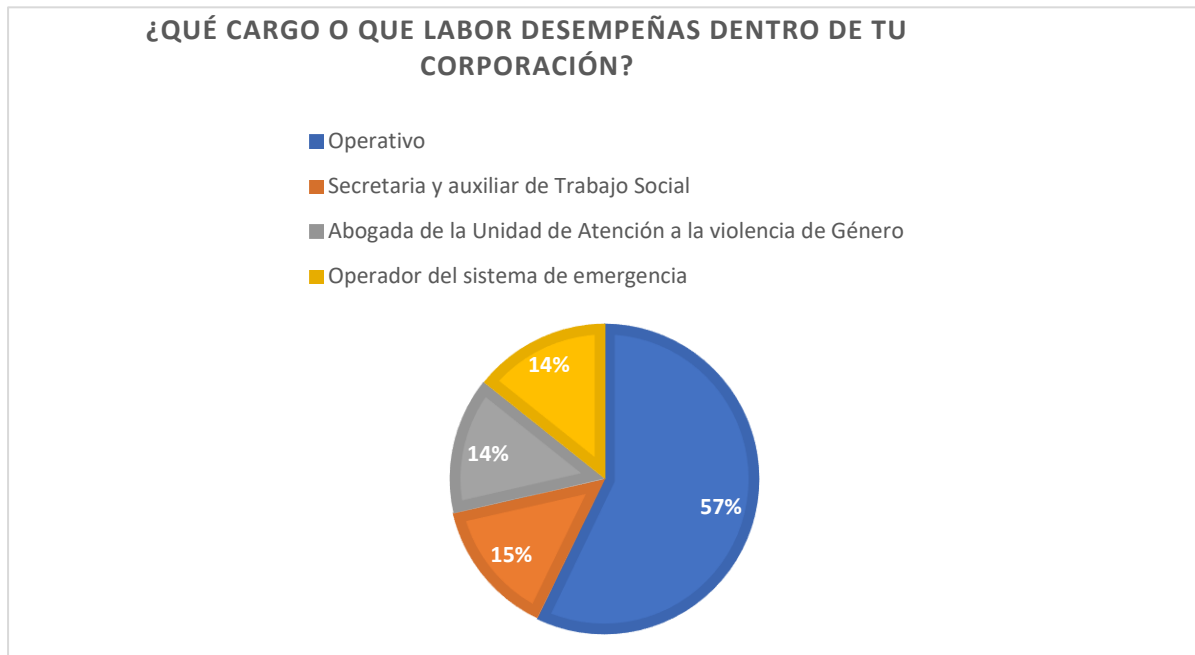
Fuente: elaboración propia (2025)

Figura 8.



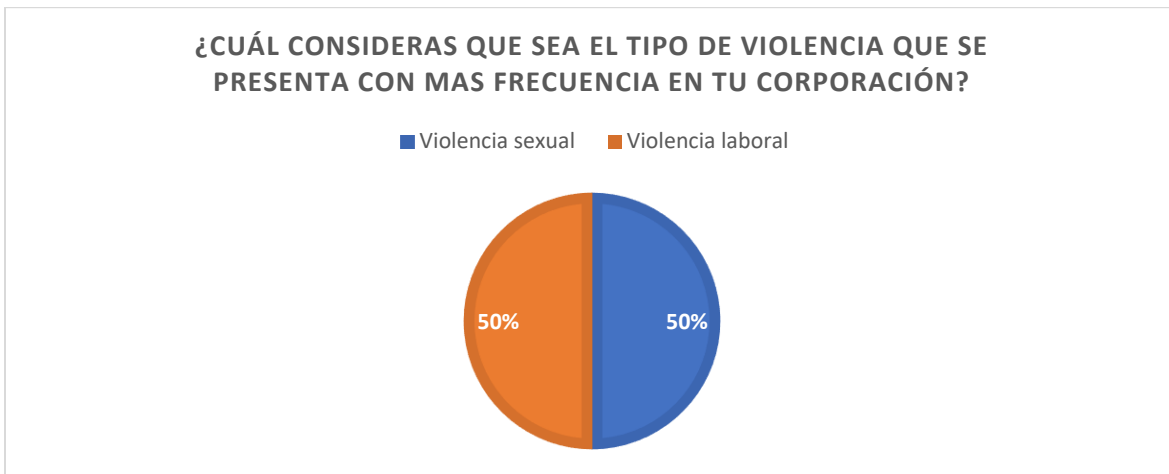
Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 9.



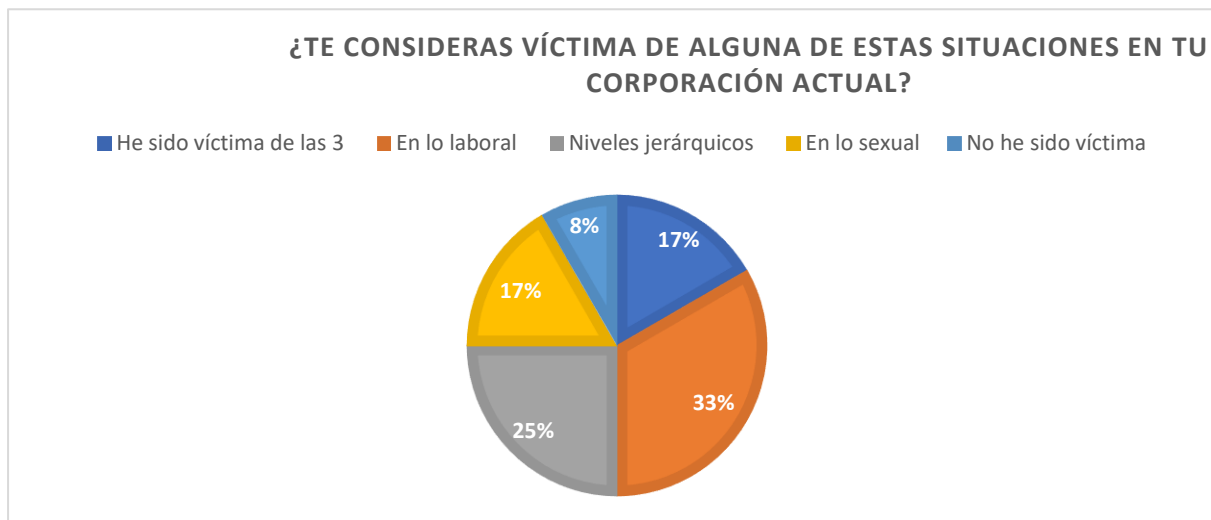
Fuente: elaboración propia (2025)

Figura 10.



Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 11.



Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 12.



Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 13.



Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 14.



Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

Tabla 5.

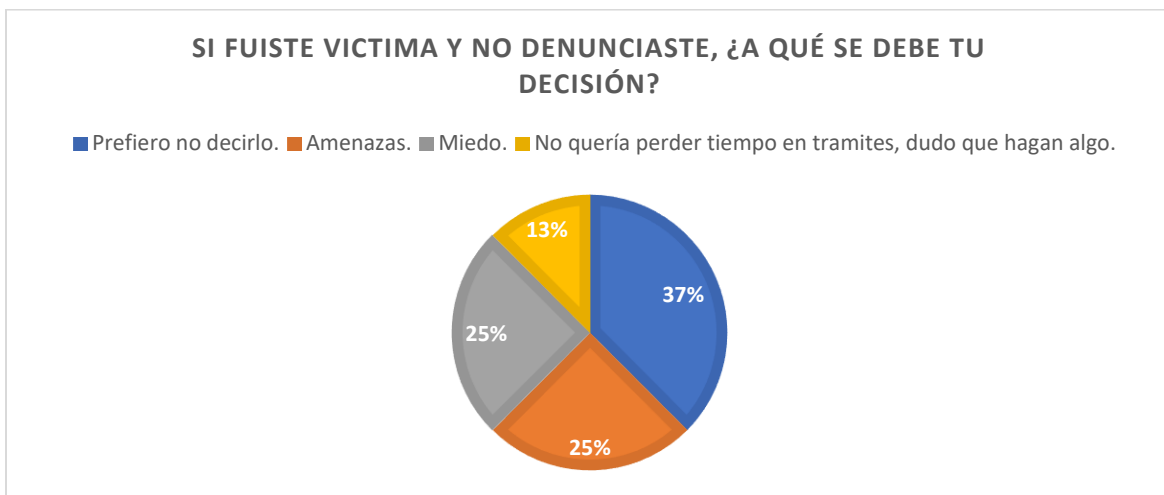
- "Si no has sido víctima brinca las 2 siguientes preguntas. Si tu respuesta fue si, ¿Tuviste alguna solución? Nos puedes compartir brevemente la situación. "

-Algunas de las respuestas obtenidas fueron las siguientes:

Se abrió una investigación que no prospero
Reporte a los compañeros y dejaron de acosarme
SOLO MEDIDA DE RESTRICCIÓN
Compañeros insisten en tener contacto más estrecho además del laboral sin mi consentimiento
Más de una persona incluyéndome fuimos víctimas de ese agresor y la solución fue cambiarnos a todos y él actualmente sigue en su puesto y después de nueve meses de ese cambio sigue tomando represalias y nadie ha hecho nada por los conocidos que tiene, al contrario, le apoyan sus abusos
No
No

Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 15.



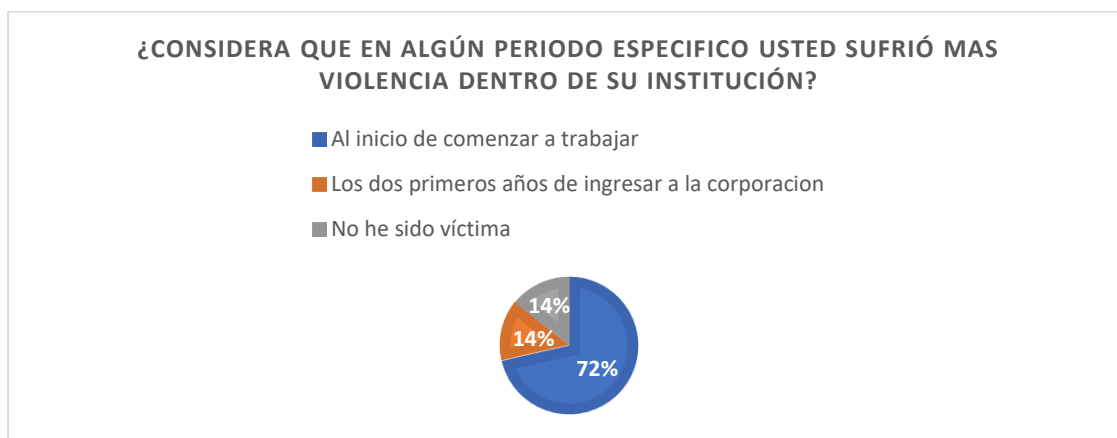
Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 16.



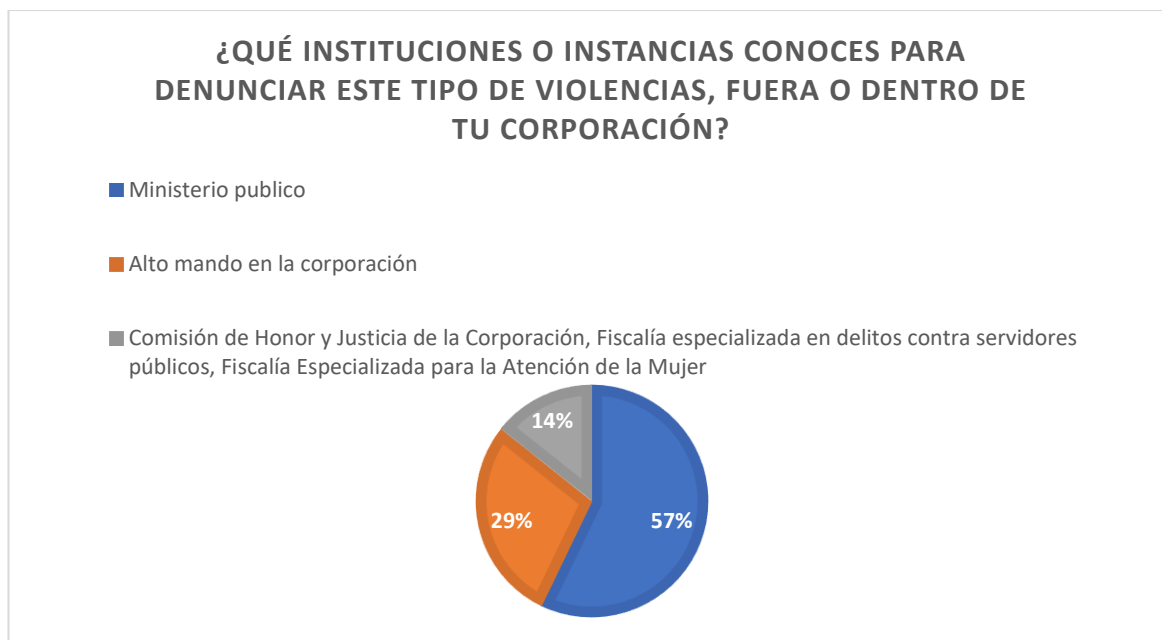
Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

Figura 17.



Nota: Elaboración Propia.

Figura 18.



Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

- Finalizamos con una pregunta abierta, preguntando si había alguna otra experiencia, situación o aclaración de violencia que hubiesen vivido dentro de su institución que quisieran compartir. Estas tres fueron las respuestas que reflejan más a fondo lo que se vive día a día en esta corporación.

Tabla. 6.

ACOSO O CAMBIOS DE LUGAR DE TRABAJO POR NO ACCEDER A INSINUACIONES SEXUALES

El techo de cristal está muy marcado en esta corporación

Esa fue la más fuerte y actualmente sigo viviendo las represalias, a raíz del miedo desarrolle estrés que me llevaron a tener que estar medicándome e incluso recibir atención médica en varias ocasiones

Nota: Fuente: elaboración propia (2025).

CONCLUSIONES

Los hallazgos de esta investigación hablan por sí mismos, evidenciando que las estructuras policiales lejos de garantizar un entorno libre de violencia para las mujeres reproducen prácticas que vulneran sus derechos y limitan su desarrollo profesional. Y mostrando un escenario muy complejo para lograr llegar a ellas, la negatividad y el miedo de las mismas para poder darle voz a lo que es una problemática nacional, el silencio que fue un compañero largo en el proceso de recaudar datos. Y el inexistente apoyo por parte de mismas autoridades, y demostrando el grado de corrupción que prevalece en ellas. Tristemente el nulo apoyo por elementos del mismo género, con un nivel jerárquico más alto, que se pensaría serian una pieza clave en el proceso de dar a conocer esta problemática, y así lograr su visibilidad y crear estrategias para su prevención.

Se comprobó que son un gran numero las víctimas de distintos tipos de violencia dentro de sus corporaciones y que lamentablemente no saben qué hacer, como levantar la voz o no lo hacen por miedo. Y el difícil acceso a estos datos, lo cual complica el poder crear estrategias concisas para combatir esta problemática

En este contexto, resulta necesario cuestionar el tipo de justicia que la ciudadanía puede esperar cuando, en muchos casos, quienes deberían impartirla han transgredido las leyes violentando a sus compañeras. Surge así la preocupación sobre quienes estarán capacitados para recibir y procesar denuncias de manera imparcial, y garantizar sanciones efectivas que contribuyan a erradicar estos actos. La pregunta de fondo sigue vigente: ¿será posible que, algún día, las mujeres policías puedan experimentar un autentico sentimiento de seguridad y pertenencia dentro de las instituciones?

Responder a estas preguntas no solo exige reformas estructurales y protocolos efectivos, sino un cambio cultural profundo que coloque la igualdad de género y la protección de los derechos humanos como ejes rectores de la función policial. Solo así será posible construir instituciones que inspiren confianza tanto en sus integrantes como en la sociedad a la que sirven.

BIBLIOGRAFÍA

Arguelles, E. Et Al. (2022) "Criminología Feminista". Tirant lo Blanch. México.

Arteaga, N. (2000). "El trabajo de las mujeres policías." El cotidiano, 74-83.

Bonfil, C. & Álvarez, Á. (2021). "Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México." Revista Iusta, (55).

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). Ley de la Guardia Nacional.

Diario Oficial de la Federación.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGN.pdf>

Carrasquer, P. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Universidad Autónoma de Barcelona.

Cruz, V. & Casique, I. (2019). "Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México." Papeles de población, 25(102), 51-79.

Causa en común. (2023). "SER MUJER POLICIA EN MEXICO. Reporte final fase 4." Nezahualcóyotl, México.

<https://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2023/02/INFORME-FINAL-MUJERPOLICIA.pdf>

De la Torre Valdez, Y. (2018) Iniciativa con proyecto de decreto de decreto que reforma el artículo 88 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en materia de requisitos de permanencia para los integrantes de las instituciones policiales del país. Senado de la República.

[https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3\(2018-01-24-1/assets/documentos/Inc_Sen.Yolanda_Art.88_LGSNSP.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3(2018-01-24-1/assets/documentos/Inc_Sen.Yolanda_Art.88_LGSNSP.pdf)

Díaz Santana, M. (2016). La experiencia de las mujeres policías en el espacio masculino de la policía. Centro de estudios Sociológicos.

Deziga, Pilar (2020). “¿Qué piensa la policía?” Causa en Común. México. <http://causaencomun.org.mx/beta/wp-content/uploads/2020/06/Qué-piensa-la-polic%C3%ADa-19-vf.pdf>

Engels, F. (1891). Origen de la familia, de la propiedad privada y del estado. Editorial roja.

Fondo de las Naciones Unidas Para la Infancia (2027). Perspectiva de Género. El sistema sexo-género es una construcción sociocultural y es también un sistema de representación que asigna significados y valores, por su sexo y edad a las personas que son parte de una comunidad. ISBN: 978-92-806-4892-8 https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_Pe

Frías, S. (2011). “Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México.” Revista mexicana de sociología, 73(2), 329-365.

Gamba, S. (s.f.) Feminismo e ideología de género. Entreevalors. Recuperado el 1 de septiembre de 2025, de <https://entreevalors.es/personal/espigant/feminis.htm>

Gamba, S. (2008). “¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?” Mujeres en red, el periódico feminista. México <https://www.mujaeresenred.net/spip.php?article1395>

Gómez, C. (2024). “Policías víctimas de violencia sexual en el penal de Kobén en Campeche enfrentan amenazas de despido.” Animal Político. México. <https://animalpolitico.com/estados/policias-campeche-penal-koben-despidos>

Hereñú, M. (2019). “El machismo en la institución policial: feminicidios y violencia institucional.” XIII Jornadas de Sociología, 1-12.

Hirigoyen, M-F (2014). Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo. Buenos Aires: Paidós.

Imagen del Golfo (2022) “El 35% de mujeres policías en México han sido víctimas de acoso sexual.” <https://imagedelgolfo.mx/coatzacoalcos/el-35-de-mujeres-policias-en-mexico-han-sido-victimas-de-acoso-sexual/50112471>

INEGI. (2024-2025) “Censo Nacional de Seguridad Pública”. México.

Lagarde, M. (2012) “El feminismo en mi vida Hitos, claves y topías.” México. www.inmujeres.df.gob.mx

Lamas, M. (2013) "El género la construcción cultural de la diferencia sexual". Porrúa. México.

Lamas, M. (1999) "Género, diferencia de sexo y diferencia sexual" en ¿Género?, Debate Feminista, Año 10, Vol. 20, México.

Larrauri, E. (2007). Criminología crítica y violencia de género. Trotta, Madrid.

La recomendación 13/2021 visibiliza que las mujeres policías tienen derecho a una vida libre de violencia, hostigamiento o acoso sexual. (2021). *Comisión Nacional de Derechos Humanos*. // <https://cdhcm.org.mx/2021/12/la-recomendacion-13-2021-visibiliza-que-las-mujeres-policias-tienen-derecho-a-una-vida-libre-de-violencia-hostigamiento-o-acoso-sexual/#:~:text=La%20Comisi%C3%B3n%20de%20Derechos%20Humanos,en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%2C%20a>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (L.G.A.M.V.L.V) Reformada, Diario Oficial de la Federación (D.O.F), 26-01-2024, (México) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>

Magaña, R. (2023) "Mujeres policía enfrentan desigualdad laboral y acoso" Cimacnoticias. <https://cimacnoticias.com.mx/2023/12/10/mujeres-policia-enfrentan-desigualdad-laboral-y-acoso-sexual/>

Modesi, D. (2013). La violencia contra la mujer como problema social. Cuba.

Mujeres policía en México, víctima de discriminación, acoso y desigualdad laboral señala causa en común. (2022) El Universal. <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/8m-mujeres-policia-victimas-de-discriminacion-acoso-y-desigualdad-laboral-causa-en-comun/>

Muñoz, L. (2015) "El acoso sexual en las filas de las instituciones policiales." Animal Político <https://animalpolitico.com/analisis/organizaciones/seguridad-180/el-acoso-sexual-en-las-filas-de-las-instituciones-policiales>

Naciones Unidas (2015). "Manual de seguridad dinámica e inteligencia penitenciaria." Nueva York.

Olivares, E. (2010). "ANÁLISIS POLÍTICO. Condiciones socio laborales de los cuerpos policiales y seguridad pública". Friedrich Ebert Stiftung. México. ISBN: 978-607-7833

- Organización Mundial de la Salud. (2013). Violencia contra la mujer, respuesta del sector salud. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/who_nmh_vip_pvl_13.1spa.pdf
- Tena, O. (2013). Estrategias utilizadas por mujeres policías para conciliar sus deberes de trabajo doméstico y remunerado: ¿un camino hacia la equidad de género? *Acta Colombiana de Psicología*, 16(2), 81–91. <https://doi.org/10.14718/ACP.2013.16.2.8>
- Tena, O. et. Al. (2017). “MUJERES EN LA POLICIA, Miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral”. Universidad Autónoma de México. Isbn: 978-607-02-8989-7
- Tena, O. (2013). Tensiones frente a la doble presencia: El caso de las mujeres de la policía de la ciudad de México. Universidad Autónoma de México. Ciudad de México.
- Varela, N. (2005). *Feminismo para principiantes*. Ediciones B, S. A. Barcelona. España, isbn 978-84-9019-565-9
- Vargas, T. (2018). She coined the phrase “glass ceiling”. She didn’t expect it to outlive her. *The Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/gender-identity/how-the-term-glass-ceiling-became-popularized/>
- Vélez, G. Luna, A (2015). *Violencia de género. Escenarios y quehaceres pendientes*, México: Universidad Autónoma del Estado de México, isbn: 978-607-422-654-6
- Vivas, M. (2017). *Mujeres en la Policía. Miradas feministas sobre su experiencia y su entorno laboral*. Olivia Tena Guerrero y Jahel López Guerrero (coordinadoras). *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 7(13), 217-221.