

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ



**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN
JURÍDICA**

**Madres policías de Ciudad Juárez: Derechos laborales, Violencia de
género y Brecha de género.**

Autor: Karen Dayanara Natividad Rivera

Director: Alejandro Ernesto Vázquez Martínez

Co directora: Deirdre Bazán Bazán Mayagoitía

ÍNDICE

Agradecimientos	5
Introducción.....	7
CAPÍTULO UNO.....	14
1. Diseño de investigación.....	14
1.1 Enfoque Metodológico	14
1.2 Paradigma de investigación	15
2. Población y Muestra	16
2.1 Características de la Población.....	16
2.2 Estrategia de Muestreo	16
3. Instrumentos de Recolección de Datos.....	16
3.1 Entrevista y cuestionario	17
4.1 Estrategia Analítica.....	17
4.2 Triangulación de fuentes	18
5. Consideraciones Éticas	19
5.2 Validez y Confiabilidad.....	19
6. Limitaciones Metodológicas.....	19
6.1 Limitaciones del Estudio	19
6.2 Estrategias de Mitigación	19
7. Cronograma y Recursos	20
7.1 Cronograma de Actividades	20
7.2 Recursos Utilizados	21
CAPÍTULO DOS	22
2.1 Marco teórico conceptual	22
2.1.1 Teoría de género y Brecha de género	23

2.1.2 Maternidad.....	25
2.1.3 Violencia de género	26
2.2 Marco Conceptual.....	27
2.2.1 Género	28
2.2.2 Brechas de género.....	28
2.2.3 Violencia de género.....	29
2.3 Marco conceptual normativo	29
2.3.1 Discriminación contra la mujer	30
2.3.2 Igualdad de género.....	30
2.3.3 Violencia contra la mujer	31
2.3.4 Perspectiva de género	32
CAPÍTULO TRES.....	32
3.1 Marco normativo	32
3.1.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW,1981).....	33
3.1.2 Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer (1993).....	34
3.1.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Para,2008)	35
3.1.4 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995).....	36
3.1.5 Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras: la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)	38
3.1.6 Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981, núm.156).....	39
3.1.7 Convenio sobre Protección de la Maternidad (2000)	41
3.1.8 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)	42
3.1.9 Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)...	43
3.1.10 Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2009).....	45
3.1.11 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)	46
3.1.12 Recomendación CNDH	47

3.1.13 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917).....	48
3.1.14 Norma Mexicana NMX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación	48
CAPÍTULO CUATRO.....	49
4.1 Análisis y Discusión.....	49
4.1.1 Teoría de género y Brecha de género	50
4.1.2 Maternidad.....	63
4.1.3 Violencia de género.....	73
4.1.4 Derechos laborales.....	76
Conclusiones y recomendaciones.....	78
Recomendaciones para futuras investigaciones	89
Anexos.....	91
Instrumento de entrevista y cuestionario.....	91
Carta de consentimiento informado.....	96
Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública a la Plataforma Nacional de Transparencia sobre violencia de género en instituciones de seguridad pública	98
Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública a la Plataforma Nacional de Transparencia sobre cuántas mujeres y hombres forman parte de la Secretaria de Seguridad Pública Municipal.....	100
Caso de vulneración de derechos humanos/laborales por violencia de genero.....	102
Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública sobre capacitaciones de violencia de género y perspectiva de género impartidas en la SSPM	104
Referencias	105
Referencias normativas.....	107

Agradecimientos

Es imposible comenzar este apartado sin antes expresar mi más profundo agradecimiento a cada una de las mujeres madres policías que han formado parte de esta investigación. Sin su participación, su confianza y la apertura con la que compartieron sus testimonios, este trabajo no habría sido posible. Cada una de ellas, con su esfuerzo y valentía, no solo como agentes de seguridad pública, sino también como madres de familia que enfrentan retos personales y familiares, ha sido una fuente de inspiración constante para mí. Gracias por permitirme adentrarme en sus realidades, experiencias y perspectivas, por compartirme sus desafíos, obstáculos y sueños. Sin duda, son un ejemplo de resiliencia y fortaleza que contribuye a la transformación social que tanto necesitamos.

A mi comité de tesis, en primer lugar, a mi director de tesis Alejandro Ernesto Vázquez Martínez, quien ha sido mi guía y apoyo a lo largo de este proceso. Su conocimiento, paciencia y compromiso me han permitido crecer tanto académicamente como personalmente. Agradezco profundamente las observaciones, sugerencias y la claridad con la que me orientó en cada etapa del trabajo. Gracias por confiar en mí y por exigirme siempre lo mejor de mí misma.

Un gran agradecimiento a mi codirectora Deirdré Bazán Mayagoitía y a mis lectores de tesis, Ana Laura Ramírez Vázquez, Paola Iliana de la Rosa Rodríguez y Hugo Manuel Camarillo Hinojoza, quienes me ofrecieron valiosas recomendaciones y sugerencias que enriquecieron este trabajo. Cada comentario fue una oportunidad para mejorar y profundizar en mi análisis. Su participación me permitió tener una visión más amplia y crítica de los temas tratados, y por ello, les agradezco sinceramente por su tiempo y su dedicación.

A mi familia, que ha sido mi pilar más firme durante todo este proceso. A mis padres, quienes siempre creyeron en mí y en mis habilidades, incluso en los momentos en que yo misma dudaba de mí misma. Gracias por su amor incondicional, por su paciencia y por darme las herramientas necesarias para seguir adelante, aun cuando los desafíos parecían insuperables.

A mis amigos y pareja, quienes han sido mi red de apoyo emocional durante todo este proceso. Gracias por estar allí cuando más los necesitaba, por brindarme palabras de aliento, por escucharme en mis momentos de duda y por recordarme, con su presencia y cariño, lo

importante que es mantener la motivación. Cada uno ha sido clave en este recorrido, y su amistad y amor han sido una fuente de fortaleza.

Finalmente, quiero agradecer a mí misma. Por todo el esfuerzo, la dedicación y la pasión que puse en cada etapa de este trabajo. Por no rendirme, por seguir adelante aun cuando las circunstancias parecían adversas. Este logro es el resultado de un camino lleno de aprendizajes, desafíos y crecimiento. Este trabajo es el reflejo de sus contribuciones y de todo lo que me han brindado en este recorrido

Introducción

En la actualidad, para referirse a la mujer es crucial dimensionar la transformación en la percepción de los roles de género, los cuales han cambiado con el tiempo. En las últimas décadas, se ha presenciado un cambio significativo en la forma en que la sociedad valora a las mujeres en diferentes ámbitos. Históricamente, las mujeres han sido relegadas a roles vinculados al ámbito privado – doméstico, como tareas administrativas, secretariales o actividades relacionadas con el hogar. Estos estereotipos limitaban y todavía limitan las oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral.

En México, en la medida que la sociedad ha transformado sus prácticas y percepciones sobre los roles de género, fundamentalmente a través de los movimientos feministas, se comenzaron a desafiar los estereotipos de género. Las mujeres comenzaron a exigir igualdad de oportunidades y a luchar contra la discriminación en el ámbito laboral y en otros aspectos de la vida cotidiana. Se promovió la idea de que las mujeres no estaban limitadas por su género y tenían el derecho de participar en cualquier ámbito de la sociedad en igualdad de condiciones. La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha aumentado considerablemente, con más mujeres ingresando a profesiones antes dominadas por hombres. Se ha trabajado para eliminar las barreras que impedían a las mujeres acceder a oportunidades de liderazgo y a roles considerados “masculinos”.

Por otro lado, también es importante reconocer y valorar el rol de las mujeres como madres de familia en la transformación de los roles de género, a lo largo de la historia las mujeres se hallan asociadas con la responsabilidad principal de la crianza y el cuidado de las hijas/os, un rol a menudo subestimado. Muchas mujeres buscan equilibrar la responsabilidad de ser madres con sus carreras profesionales, contribuyendo tanto al ámbito doméstico como al laboral.

La realidad en Ciudad Juárez revela que las mujeres madres, especialmente las que pertenecen a la policía municipal, enfrentan una doble jornada laboral, con responsabilidades familiares como el cuidado y atención de las hijas/os, lavar, hacer comida, limpiar y actividades laborales como el patrullaje preventivo, lo que implica una combinación de vigilancia proactiva, interacción comunitaria, respuesta rápida a emergencias y aplicación de la ley para mantener la seguridad y prevenir la comisión de delitos en la comunidad; atención de quejas y denuncias de las ciudadanas/os durante su turno. Estas quejas pueden variar desde

reportes de actividad delictiva hasta preocupaciones sobre seguridad o comportamiento policial inapropiado; llenado de papelería, bitácoras y folios; las agentes deben completar diversos formularios, reportes y bitácoras para documentar sus actividades, incluyendo detalles sobre los incidentes atendidos, personas contactadas, acciones realizadas y cualquier otra información relevante.

Según datos obtenidos, el total del personal adscrito en la Secretaría de Seguridad Pública Municipal es de 3,392 hombres y 1,101 mujeres (Plataforma Nacional de Transparencia, 2024). En ese sentido, ser mujer policía significa enfrentar obstáculos específicos dentro de un entorno laboral mayoritariamente conformado por hombres.

Estos desafíos pueden incluir discriminación de género, acoso sexual, limitadas oportunidades de ascenso y la dificultad para ser tomada en serio en la institución policial.

Cuando además eres madre, la situación se complica aún más. En virtud de lo anterior, según Zepeda (2014):

Por un lado, se les exige que cumpla con el rol tradicional y sea la principal cuidadora de las hijas/os y encargada del ambiente doméstico, en la práctica del trabajo policial no se ofrecen las facilidades necesarias para que pueda conciliarse el ejercicio de la maternidad y una vida profesional plena, en igualdad de condiciones y posibilidades de desarrollo con sus compañeros hombres. (p.87). Lo que puede ser particularmente difícil por la imprevisibilidad del trabajo policial, que requiere turnos irregulares, horas extra y disponibilidad constante para responder a emergencias, lo que causa estrés, fatiga, desvelo, cansancio, no comer, etc.

La maternidad puede cambiar la forma en que experimentan su trabajo y las decisiones que toman en él. Por ejemplo, algunas mujeres enfrentan dilemas al tener que equilibrar su deber profesional con el deseo de pasar tiempo de calidad con sus hijas/os y ayudar en las tareas de la escuela, la seguridad y el bienestar de sus hijas/os que les causa un sentimiento de inseguridad, impotencia, miedo, puesto que ya no se consigue fácil quien los pueda cuidar, todo esto puede influir en su disposición para asumir ciertos riesgos en el trabajo. Ser mujer y madre policía implica enfrentar una combinación única de desafíos y responsabilidades que pueden afectar su experiencia laboral, su bienestar emocional y sus oportunidades de desarrollo profesional, familiar y personal.

La realidad de estas mujeres policías refleja tanto los progresos como los obstáculos que se presentan en la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral y, más específicamente, en las instituciones de seguridad pública. Rumbo y Contreras (2021) argumentan que, “aunque la presencia de mujeres en espacios públicos puede ser visible, es imposible negar que las posiciones de poder, mando y jerarquía siguen siendo ocupadas en mayor medida por el género masculino” (p.3). Para comprender todo lo mencionado anteriormente, resulta relevante y crítico abordar la brecha de género en términos de oportunidades y reconocimiento profesional, la violencia de género en las instituciones de seguridad pública y la influencia en los derechos laborales.

Primero, en el ámbito policial, la persistente *brecha de género* representa una problemática que refleja desafíos significativos. Aunque se ha avanzado en la incorporación de mujeres en las diferentes actividades policiales, la distribución desigual de oportunidades y el acceso limitado a posiciones de liderazgo continúan siendo obstáculos evidentes. Para contrastar esta situación, al cierre de 2022, había 31* personas como titulares de las instituciones encargadas de la función de seguridad pública de cada entidad federativa. Del total de titulares, el 87.1 % fueron hombres y el 12.9 %, mujeres (CNSPE,2024, p.9). Esta disparidad de género no solo refleja una brecha en la representación numérica, sino que también pone en manifiesto barreras estructurales y culturales que limitan el desarrollo profesional de las mujeres en estas instituciones. A pesar de los avances en la integración de mujeres en funciones operativas y administrativas, la baja presencia femenina en puestos de liderazgo indica que el acceso a la toma de decisiones sigue siendo predominantemente por hombres. En ese contexto, las mujeres policías enfrentan una constante marginación que se evidencia en la falta de reconocimiento institucional. Ejemplos claros de esto son la omisión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, la desvalorización de su trabajo y las jerarquías que dificultan su desempeño por ser mujer. Un caso evidente de esta desigualdad se presenta en Chihuahua, donde la distribución de los rangos policiales muestra una marcada desigualdad de género. Según el grado de organización en la jerarquía en el grado de “comisario jefe” se registra 1 hombre y 0 mujeres; el grado de “inspector jefe” hay 31 hombres y 3 mujeres; en el grado de “oficial” hay 369 hombres y 65 mujeres y en el grado de “suboficial” hay 778 hombres y 143 mujeres. Esta notable disparidad revela una exclusión sistemática de las mujeres en los niveles jerárquicos más altos, lo cual no solo limita su

participación en la toma de decisiones, sino que también restringe sus oportunidades de ascenso. La igualdad de género no se logra simplemente con mayor presencia femenina, sino con un cambio institucional que favorezca el liderazgo y la participación efectiva de las mujeres en todos los niveles. Solo así se podrá garantizar una seguridad pública verdaderamente inclusiva y representativa de toda la sociedad.

Por otro lado, en cuanto a la violencia de género, las madres policías enfrentan una realidad compleja en el desempeño de sus funciones, pues las evidencias obtenidas en la investigación que respalda este escrito señalan que son víctimas de discriminación de género y, en algunos casos, enfrentan situaciones de acoso, hostigamiento o violencia dentro de la propia institución. Por ejemplo, con faltas de respeto, abusos, gritos, y conductas indebidas por parte de compañeros, superiores y altos mandos. Como reflejo de esta realidad, según el informe de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua de la Dirección de Estadística criminal, durante el año 2023 se iniciaron tres carpetas de investigación por delitos de género cometidos en perjuicio de mujeres policías dentro de instituciones de seguridad pública, correspondientes a un caso de abuso sexual, un caso de acoso sexual y 2 casos de hostigamiento sexual (Plataforma Nacional de Transparencia,2024).

Además de los casos documentados, se evidencio otro caso de vulneración a los derechos humanos/laborales de las mujeres relacionados con una circular emitida el 14 de julio de 2023. Dicha circular, firmada por Cristina Pérez Aguirre, Jefa de Recursos Humanos de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal, y avalada por el secretario de seguridad pública, César Muñoz, establecía lineamientos sobre la vestimenta, presentación personal y conducta de las mujeres policías dentro de sus espacios laborales, lo que fue denunciado por violentar la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como el Código de Ética vigente en su artículo 2, 7 fracción III,IV, V, X y el articulo 21, que fue emitido por la contraloría municipal y el Instituto Municipal de las Mujeres. (Plataforma Nacional de Transparencia, 2023). A pesar de las denuncias anónimas presentadas por temor a represalias, se registraron diversas actas administrativas contra mujeres que no cumplieron con lo estipulado en la circular, lo que generó inconformidad y evidenció prácticas que perpetúan la violencia de género dentro de la institución. En ese sentido, se solicitó la intervención de las comisiones de regidores encargadas de la protección de los derechos humanos y la equidad de género, así como del secretario de medidas del ayuntamiento, para

implementar que garanticen un entorno laboral libre de violencia para las mujeres en la SSPM.

Esta situación evidencia la persistencia y realidad de conductas que vulneran los derechos humanos/laborales de las mujeres en las instituciones de seguridad pública. El hecho de que las mujeres sean objeto de conductas indebidas por parte de sus compañeros, superiores y altos mandos refleja un problema que va más allá de casos individuales; es un reflejo de una cultura institucionalizada de violencia y desigualdad de género que, lejos de erradicar, persiste e incluso se manifiesta en deficiencias normativas y prácticas discriminatorias. Acorde con esto, Rumbo y Contreras (2021) enfatizan que:

“Recientemente ya no solo se habla de violencia, sino, de forma amplia, de “violencias”, con el propósito de visibilizar todos aquellos espacios de poder donde las mujeres suelen ser víctimas de distintos tipos de abuso, normalizados e institucionalizados durante años” (p.3). La visibilización de la violencia de género en todas sus expresiones ha sido trascendental para transitar hacia procesos de igualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, resulta significativo dimensionar y reflexionar que, a pesar de contar con leyes, ordenamientos jurídicos, convenciones y tratados internacionales para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, y garantizar los derechos humanos-laborales de ellas, persista la violencia, discriminación y desigualdad de género dentro de las instituciones de seguridad pública.

Entre estas disposiciones vigentes se encuentran: la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1979), la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém Do Pará” (1994) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), entre otras. La deficiencia de la aplicación de la normatividad es evidente y observable en las instituciones de seguridad pública, particularmente de la policía municipal. La realidad demuestra una discrepancia entre la teoría y la práctica (el ser y el deber ser) evidenciando la necesidad urgente de una aplicación efectiva de estos ordenamientos jurídicos.

Por ello, la presente investigación tiene como objetivo analizar las manifestaciones y dinámicas de la violencia de género y brecha de género y su influencia en los derechos laborales de las mujeres madres de familia que pertenecen a la policía municipal de Ciudad Juárez, Chihuahua. Para ello, se establecieron cinco objetivos específicos; primero, identificar los ordenamientos jurídicos y regulaciones laborales vigentes en cuanto a la prevención, erradicación y sanción a la violencia contra la mujer. Segundo, examinar la brecha de género, tanto en términos de oportunidades profesionales como de remuneración, y su impacto en el desempeño laboral y la motivación de las madres policías. Tercero, determinar si la maternidad influye en la experiencia laboral de las mujeres policías al intentar equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares. Cuarto, identificar las manifestaciones y dinámicas de la violencia de género dentro de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal. Quinto, identificar los obstáculos que las madres policías enfrentan al intentar denunciar la violencia de género y al buscar el reconocimiento e información de sus derechos laborales. Finalmente, se responderá a la pregunta de investigación: ¿Cómo las manifestaciones y dinámicas de violencia de género y brecha de género influyen en los derechos laborales de las mujeres madres de familia que pertenecen a la policía municipal de Ciudad Juárez?

Para lograr el objetivo de esta investigación, se empleó una metodología cualitativa, basada en el método empírico-jurídico. La muestra de la investigación se basó en casos tipo y/o participantes voluntarias por las experiencias de estas mujeres particularmente en madres que laboren en actividades administrativas-secretariales y/o patrullaje preventivo en la calle.

Se recolectaron datos aplicando 2 entrevistas y 10 cuestionarios a participantes madres y que forman parte de la policía municipal de Ciudad Juárez. Dichas entrevistas constaron de 27 preguntas organizadas en 5 categorías, donde se abordaron aspectos relacionados con la brecha de género, la maternidad, la violencia de género, los derechos laborales y lo jurídico-mecanismos. La investigación actualiza investigaciones ya realizadas sobre la propia temática de estos fenómenos sociales incluyendo normatividades vinculadas con los derechos laborales de mujeres madres policías.

Aunado a esto, la investigación proporciona una base conceptual y teórica; se abordó la teoría de género con Martha Lamas y Marcela Lagarde. De Martha Lamas se abordó el

género como una construcción social, Lagarde enfatiza la perspectiva de género entre la teoría de género y la perspectiva feminista.

La maternidad abordada desde la autora Marcela Lagarde (2005) nos menciona que la maternidad es uno de los hechos de la reproducción sociocultural; Barrantes y Cubero (2014) conciben la maternidad como un constructo social determinante en el rol; y Zepeda (2014) como desafíos de un equilibrio de rol. Y la violencia de género abordada desde la teórica feminista Rita Segato (2003) a la idea de que la violencia de género es un problema individual y ha argumentado que debe ser entendida como un fenómeno social y político; Maqueda (2006) destaca que lo que todas esas formas de violencia tienen en común es el sometimiento de la mujer, por su condición de mujer. Por otro lado, la brecha de género se abordó con las autoras Rumbo y Contreras (2021) quienes revelan que la brecha de género persiste en la administración pública, donde las posiciones de poder y jerarquía siguen siendo predominantemente ocupadas por hombres, a pesar de la presencia visible de mujeres en espacios públicos.

En ese sentido, la investigación fue viable y pertinente para conocer, analizar y dimensionar las experiencias y perspectivas de las madres policías dentro de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal, asimismo, comprender los obstáculos y desafíos que enfrentan estas mujeres en su doble rol de madres y agentes de seguridad de manera detallada a la realidad en su entorno laboral.

Además, el estudio proporcionó datos duros que puedan utilizarse para investigaciones futuras. Desarrollar y promover políticas públicas y prácticas en las que las autoridades competentes y las instituciones de seguridad pública no solo se adhieran a los principios establecidos en tratados internacionales, convenciones, leyes nacionales, etc., sino respalden y protejan y garanticen los derechos humanos/laborales de las mujeres en su doble rol como trabajadoras y madres abordando la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer y la discriminación, así como la promoción de oportunidades y un entorno laboral inclusivo, implementando acciones concretas y efectivas, por ejemplo, medidas como la licencia de maternidad adecuada, la flexibilidad en los horarios laborales, un buen acceso a servicios de cuidado infantil y áreas para lactancia.

La protección de los derechos laborales de las madres policías contribuye a fortalecer la legitimidad del gobierno y de las instituciones de seguridad pública, puesto que la Secretaría de Seguridad Pública Municipal donde trabajan estas mujeres madres, es una institución que tiene como objetivo establecer y preservar el orden y la paz pública, y el respeto a los derechos humanos. Si la Secretaría de Seguridad Pública Municipal respeta, protege y promueve los Derechos humanos de sus agentes probablemente lo hará con los ciudadanos al garantizar condiciones laborales justas y libres de discriminación, construyendo un entorno propicio para el pleno ejercicio de sus funciones, aumentando la confianza de la ciudadanía en la policía y reafirmando el compromiso con los derechos humanos. Esto es un llamado a la acción para transformar las estructuras institucionales, erradicar la discriminación y avanzar hacia un futuro en el que se escuche a las mujeres, e independientemente de su rol como madres, gocen de igualdad y derechos en el ámbito laboral.

CAPÍTULO UNO

1. Diseño de investigación

1.1 Enfoque Metodológico

Se empleó una metodología cualitativa, basada en el método empírico-jurídico, debido a que este método es el más adecuado y fundamental para el estudio de fenómenos sociales y jurídicos complejos como la violencia de género y la brecha de género en contextos específicos como el policial. Este método permitió identificar las disposiciones legales vigentes en materia de derechos laborales y de género, contrastándolas con la realidad vivida por las madres policías. Utilizar el método empírico-jurídico, por su parte, posibilita una interacción entre la experiencia vivida de las mujeres policías y la normativa vigente, ayudando a identificar lagunas en la legislación o deficiencias en su aplicación en el contexto policial.

Para ello se consideraron marcos normativos relevantes como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, etc., con el objetivo de identificar cómo el marco normativo vigente influye en derechos laborales tales como: Derecho a un ambiente

laboral seguro y saludable, Derecho a la igualdad y no discriminación, Derecho a la maternidad, Derecho a una vida libre de violencia, etc.

El estudio de las mujeres policías que desempeñan roles laborales y familiares requiere una metodología que permita analizar las complejidades de sus experiencias. El enfoque cualitativo permite obtener testimonios detallados y contexto significativo, permitiendo comprender las interacciones entre las leyes y las experiencias vividas por las madres policías.

La ventaja principal de este enfoque es su capacidad para profundizar en las experiencias subjetivas de las participantes permitiendo la identificación de patrones, temas recurrentes y aspectos significativos en sus testimonios lo que facilita una comprensión de la situación.

Este método se vincula con los objetivos de la investigación, ya que permite responder de forma detallada las condiciones laborales, experiencias de violencia de género, los desafíos y obstáculos que enfrentan las madres policías en su doble rol de madres y agentes de seguridad.

1.2 Paradigma de investigación

La investigación se enmarca en el paradigma interpretativo, pues busca comprender la realidad a partir de las experiencias de las personas, lo cual es crucial para entender fenómenos tan subjetivos como la violencia de género y la maternidad en el contexto policial.

Además, este paradigma se nutre de un enfoque constructivista, ya que reconoce que las mujeres policías construyen su realidad a partir de sus experiencias y su interacción con el entorno social y normativo. El paradigma interpretativo permite una comprensión profunda de cómo las madres policías perciben y enfrentan la violencia de género y la brecha de género en sus entornos laborales. Este enfoque es especialmente relevante porque no solo busca respuestas objetivas, sino que también da voz a las experiencias individuales y subjetivas, lo cual es clave para abordar fenómenos tan complejos y personales.

2. Población y Muestra

2.1 Características de la Población

La población objetivo de esta investigación está constituida por las mujeres que laboran en la policía municipal de Ciudad Juárez. Según datos obtenidos de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal, se estima que esta corporación cuenta con 1,101 mujeres laborando, de las cuales un porcentaje significativo combina sus laborales policiales con la maternidad.

La muestra de la investigación se basa en casos-tipo o participantes voluntarias particularmente en madres que han laborado en actividades de patrullaje preventivo en la calle y, en algunos casos, han pasado posteriormente a desempeñar funciones en actividades administrativas o secretariales.

Se establecieron criterios de inclusión como, contar con al menos 2 años de antigüedad en la corporación, estar activas al momento de la entrevista y/o cuestionario, y que tuvieran hijas/os (maternidad). De las 12 participantes madres policías el rango de edad varía entre los 26 a 45 años, el tiempo de servicio en la policía municipal oscila entre los 2 a 20 años, y el número de hijas/os por cada mujer policía es entre 1 a 3. Las participantes provienen de diversas zonas de Ciudad Juárez, de acuerdo con su asignación laboral incluyendo principalmente la zona sur y algunas del departamento de comisiones especiales.

2.2 Estrategia de Muestreo

El muestreo empleado fue por conveniencia no probabilístico, debido a la complejidad y sensibilidad del tema, así como a las posibles limitaciones de acceso a estas participantes, este enfoque permitirá seleccionar policías madres dispuestas a compartir experiencias. Aunque esta elección puede implicar una falta de representatividad estadística, se buscó recopilar información de manera eficiente para obtener datos que sean detallados, enriquecedores y brinden una comprensión profunda de los fenómenos sociales (violencia de género y brecha de género).

3. Instrumentos de Recolección de Datos

3.1 Entrevista y cuestionario

Se llevó a cabo la recolección de datos mediante la aplicación de las técnicas de 2 entrevistas y 10 cuestionarios a participantes madres de familia y parte de la policía municipal de Ciudad Juárez. La elección de este tamaño de muestra responde al criterio de saturación de categorías o saturación teórica, es decir, cuando la recolección de datos dejó de aportar información novedosa.

El instrumento de entrevista y cuestionario fue el mismo, se diseñó en función de cinco categorías temáticas: género/brecha de género, maternidad, violencia de género, derechos laborales y mecanismos jurídicos. La entrevista y el cuestionario constaron de 27 preguntas abiertas, el instrumento fue validado por el director de tesis. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con una participante para garantizar su comprensión y mejorar la secuencia de preguntas.

La elección de entrevistas y cuestionarios como técnica de recolección de datos se debió a su flexibilidad que facilita la exploración en profundidad de temas complejos y personales. Este método es particularmente útil para la obtención de testimonios y declaraciones detalladas y contextuales, lo que es fundamental para comprender las experiencias y perspectivas individuales de las mujeres participantes. La combinación de entrevistas y cuestionarios permitió fortalecer la validez de los hallazgos al contrastar distintas fuentes de información sobre un mismo fenómeno.

El trabajo de campo se llevó a cabo durante un periodo de tres meses (marzo, abril y mayo 2024), tiempo donde se procuró establecer un clima de confianza con las participantes y favorecer la profundidad de las entrevistas. Las entrevistas se realizaron de manera presencial en espacios seguros y privados, fuera del entorno laboral, a fin de garantizar la comodidad y seguridad de las participantes.

4. Procesos de Análisis de Datos

4.1 Estrategia Analítica

Para el registro y análisis de la información se utilizaron grabaciones de audio (previo consentimiento informado) y transcripción textual de las entrevistas en un dispositivo protegido con contraseña y accesible solo para la investigadora. Posteriormente, los datos

fueron procesados mediante una sistematización de contenido por temas, que permitió identificar dimensiones emergentes relacionadas a la investigación.

El análisis de datos se realizó mediante el método análisis de contenido, se establecieron categorías y dimensiones temáticas derivadas del marco teórico y la problemática.

El proceso de codificación se desarrolló de forma manual, identificando patrones y temáticas recurrentes en los testimonios. Posteriormente, se contrastaron las respuestas obtenidas de las entrevistas y cuestionarios para fortalecer la validez de los hallazgos mediante la triangulación de fuentes. Las principales categorías de análisis fueron:

- Género y Brecha de género: Estereotipos de género (roles y actividades laborales), inserción de mujeres (ámbito privado – domestico), Poder, mando y jerarquía, desigualdad en oportunidades, marginación sobre ascensos, reconocimiento y valor de las mujeres, tratos diferenciados por cuestiones de género y disparidad salarial.
- Maternidad: Doble jornada laboral (responsabilidades familiares y laborales), Licencia de maternidad, Carencias (guarderías y estancias de lactancia), crianza, cuidado y atención de las hijas/os, apoyo institucional, desafíos y obstáculos al intentar equilibrar el doble rol.
- Violencia de género: Discriminación, violencia psicológica, física y emocional, hostigamiento y acoso, comentarios machistas, comentarios sexistas.
- Derechos laborales: información, ordenamientos jurídicos, normatividad.
- Mecanismos-jurídicos: recursos legales y administrativos disponibles para atender caso de violencia de género en la institución, procesos de denuncia.

4.2 Triangulación de fuentes

Para garantizar la validez de los hallazgos se empleó la triangulación de fuentes, comparando datos obtenidos de entrevistas y cuestionarios. Esto permitió contrastar información desde diferentes perspectivas y fortalecer la credibilidad de los resultados.

5. Consideraciones Éticas

Se garantizaron las consideraciones éticas para asegurar la obtención del consentimiento informado de manera adecuada de todas las participantes, asegurándoles que su participación era voluntaria y que podrían retirarse del estudio en cualquier momento. Se implementaron medidas específicas para fortalecer la confidencialidad y resguardar la identidad de las participantes, como la asignación de seudónimos y la eliminación de datos identificativos.

5.2 Validez y Confiabilidad

Se implementaron estrategias para garantizar la credibilidad de los datos, como la devolución de información a las participantes para verificar la fidelidad de sus testimonios. Aunque la muestra es pequeña, se proporcionó suficiente contexto para que los hallazgos pudieran ser aplicados a otras investigaciones similares o contextos comparables.

6. Limitaciones Metodológicas

6.1 Limitaciones del Estudio

Entre las limitaciones de la investigación se identificó el reducido tamaño de la muestra, que, si bien permitió obtener datos relevantes, limitó la posibilidad de generalización de los resultados a toda la población de mujeres policías. También la reserva de algunas posibles participantes debido al temor de represalias laborales, lo cual pudo haber restringido la amplitud del discurso en ciertos casos, otra limitación significativa fue la disponibilidad de las participantes, ya que, debido a la naturaleza de sus funciones policiales, muchas de ellas contaban con jornadas laborales extensas, turnos rotativos y responsabilidades imprevistas, lo que dificultó la coordinación y programación de las entrevistas.

6.2 Estrategias de Mitigación

Para mitigar estas limitaciones se implementaron medidas como la flexibilidad en los horarios de entrevista, fue necesario reprogramar en múltiples ocasiones o realizar los encuentros en horarios reducidos, lo que pudo afectar la profundidad de algunos testimonios

debido al tiempo limitado o al cansancio de las participantes. Asimismo, se promovieron condiciones de confianza para fomentar que las participantes compartieran sus experiencias de manera abierta y segura.

7. Cronograma y Recursos

7.1 Cronograma de Actividades

Fase	Actividad	Fecha	Tiempo estimado
1. Preparación	Revisión y validación del instrumento de entrevista/cuestionario por mi director de tesis	Marzo 2024	1 semana
2. Recolección de datos	Entrevista piloto con Mujer policía 01 (Legna)	21 de marzo	2 horas
	Entrevista con Mujer policía 01 (Legna)	30 de abril	2 horas
	Entrevista con Mujer policía 02 (Blanca)	1 de mayo	3 horas
	Entrevista con Mujer policía 01 (Legna)	2 de mayo	2 horas
	Cuestionario con Mujer policía 03 (Brenda)	3 de mayo 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 04 (María)	4 de mayo 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 05 (Roció)	28 de abril 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 06 (Emma)	Mayo de 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 07 (Sonia)	5 de mayo 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 08 (Fernanda)	5 de mayo 2024	1 día

	Cuestionario con Mujer policía 09 (Claudia)	13 de mayo 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 10 (Romina)	13 de mayo 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 11 (Isabel)	20 de mayo 2024	1 día
	Cuestionario con Mujer policía 12 (Julia)	Mayo 2024	1 día
3. Análisis de datos	Transcripción y codificación de entrevistas y cuestionarios	Junio, julio y agosto	3 meses
4. Redacción de análisis y discusión	Redacción y estructuración de los resultados obtenidos	Septiembre y octubre	2 meses
5. Revisión y ajustes	Revisión del apartado de análisis y discusión	Noviembre	3 semanas

7.2 Recursos Utilizados

Para llevar a cabo la presente investigación sobre las experiencias de madres policías en Ciudad Juárez, se previó el uso de diversos recursos materiales, humanos y el presupuesto, que permitieron el adecuado desarrollo del estudio. En cuanto a los recursos materiales, se contó con una grabadora de voz digital, la cual se utilizó para grabar las entrevistas realizadas a las dos participantes, permitiendo conservar de forma precisa los testimonios compartidos por las madres policías.

Además, se utilizó el software Google Pinpoint, que facilitó el proceso de transcripción de las entrevistas, agilizando la conversión del audio a texto y contribuyendo a la organización de la información recolectada. También se dispuso de material, como cuaderno y plumas para la toma de notas, y otras actividades que requirieron anotaciones manuales durante el trabajo de campo. Asimismo, se utilizó una computadora para la redacción del informe final, el análisis de los datos, la organización de la información y la presentación de los resultados.

En cuanto a los recursos humanos, la investigadora principal, Karen Natividad Rivera, fue responsable de diseñar la metodología del estudio, gestionar los recursos, coordinar el trabajo de campo, conducir las entrevistas y analizar la información obtenida. También se contó con la participación de 12 mujeres policías, quienes compartieron sus experiencias a través de entrevistas y cuestionarios diseñados para explorar sus vivencias como madres

dentro del ámbito policial. La colaboración de estas participantes fue fundamental para el éxito del proyecto, ya que sus testimonios permitieron comprender de manera profunda su contexto laboral y familiar.

En cuanto al presupuesto, se destinaron recursos para el transporte, específicamente la gasolina del automóvil utilizado durante el trabajo de campo, facilitando los traslados hacia los puntos de encuentro con las participantes y otras actividades relacionadas con la recolección de datos. Además, se requirió la impresión de 12 cuestionarios o guías de entrevista, así como 12 formatos de consentimiento informado, los cuales garantizaron que las participantes estuvieran plenamente informadas sobre los objetivos, alcances y condiciones éticas del estudio.

Este conjunto de recursos garantizó que la investigación se llevara a cabo de forma organizada, eficiente y la metodología necesaria para obtener resultados que aportaran al conocimiento sobre la realidad que enfrentaron las madres policías en Ciudad Juárez.

CAPÍTULO DOS

2.1 Marco teórico conceptual

El presente marco teórico conceptual proporciona el fundamento teórico necesario para comprender y analizar los fenómenos sociales relevantes en el contexto de las madres policías de Cd. Juárez. En los apartados 1, 1.2 y 1.3 se abordaron las principales teorías y conceptos relacionados con el género, la maternidad, la brecha de género y la violencia de género, con el objetivo de contextualizar y entender las dinámicas laborales y sociales que enfrentan estas mujeres en su doble rol de madres y agentes de seguridad.

En ese sentido, la teoría de género es fundamental para comprender las relaciones de poder y subordinación entre hombres y mujeres; reconociendo que las diferencias entre los géneros no son naturales ni biológicas sino construcciones sociales y culturales.

La maternidad concebida como un constructo social. Esto implica que las madres policías enfrentan desafíos adicionales al equilibrar sus responsabilidades familiares con su carrera profesional. La brecha de género persiste en varios ámbitos, incluida la administración pública y el ámbito laboral de las fuerzas policiales. Aunque las mujeres

pueden estar presentes en estas instituciones, la distribución desigual de poder y autoridad refleja una dominación masculina en los niveles superiores de liderazgo y toma de decisiones.

La violencia de género entendida como un fenómeno social y político. Esta violencia puede manifestarse de diversas formas, como violencia psicológica, física, económica y sexual.

2.1.1 Teoría de género y Brecha de género

Históricamente, las mujeres han sido relegadas a roles vinculados al ámbito privado – doméstico, como tareas administrativas, secretariales o actividades relacionadas con el hogar. Estos estereotipos limitaban y todavía limitan las oportunidades de las mujeres.

Al emplear el concepto de género para describir los mecanismos de diferenciación, poder y subordinación entre hombres y mujeres, se hace necesario considerar la influencia de los aspectos sociales, lo cual sugiere la oportunidad de cambiar tradiciones y concepciones arraigadas (Lamas,2013). También la autora destaca que, “todas las sociedades clasifican qué es “lo propio” de las mujeres y “lo propio” de los hombres, y desde esas ideas culturales se establecen las obligaciones sociales de cada sexo, con una serie de prohibiciones simbólicas” (p.1)

Es decir, al analizar las diferencias, las relaciones de poder y la subordinación entre hombres y mujeres, reconocemos que estas diferencias no son naturales o biológicas, sino construcciones sociales y culturales. En otras palabras, el género no es algo inherente a los individuos, sino que es algo que se aprende y se analiza a través de procesos sociales, culturales e históricos.

Por otro lado, se destaca cómo todas las sociedades tienen normas y creencias sobre lo que se considera apropiado para hombres y mujeres. Estas ideas culturales no solo definen lo que se espera que hombres y mujeres hagan, sino que también establecen obligaciones sociales basadas en el género, junto con una serie de prohibiciones simbólicas que limitan las opciones y libertades de cada sexo. Por lo que, Lamas (2013) con relación a la idea anterior "El *género* como un sistema de relaciones entre ambos sexos" (p.12). Para complementar lo anterior, Lagarde (1996) argumenta que “el análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida” (p.13). La autora además de abordar la teoría de género menciona la perspectiva

de género a la idea que: Esta perspectiva se fundamenta en la teoría de género y se sitúa dentro de los enfoques. Dicho de otra manera, el análisis de género no solo se basa en la teoría de género, sino que también incorpora la perspectiva de género derivada del feminismo, lo cual implica comprender y abordar las desigualdades de género desde un enfoque crítico e histórico-cultural. Esta perspectiva no solo se queda en lo teórico, sino que también se traduce en acciones prácticas para enfrentar la opresión de género en todo el mundo, siendo una concreción de la cultura feminista que busca la igualdad y la justicia para todas las mujeres, independientemente de su género.

Profundizando en el ámbito laboral de las mujeres, Zepeda (2014) destaca que:

Esta categoría de género es particularmente útil para estudiar la inserción de las mujeres en un empleo que es desempeñado en su mayoría por hombres, así como el choque identitario que puede resultar de la delimitación de un perfil laboral y modos de actuación que están diseñados para otros (p.13).

Es decir, que la categoría de género sirve de análisis para examinar cómo las mujeres policías se incorporan a trabajos que históricamente han sido dominados por hombres, además que esa inserción puede generar conflicto en la identidad de las mujeres, ya que deben adaptarse a roles y actividades laborales que han sido tradicionalmente diseñados para hombres. La investigación sobre madres policías se puede enriquecer al aplicar las teorías de género y perspectiva feminista. Estos enfoques permiten comprender cómo las normas sociales y culturales influyen en las experiencias laborales de estas mujeres, incluyendo la discriminación de género y las expectativas tradicionales sobre roles familiares. Además, ayudan a identificar y abordar las desigualdades de género en el ámbito policial, promoviendo la igualdad y la justicia para todas las mujeres, independientemente de su ocupación. Por otro lado, en cuestión a la brecha de género, las autoras Rumbo y Contreras (2021) argumentan que:

La brecha de género no se observa únicamente en aquellas instituciones donde históricamente se ha dado una tradición laboral masculina, sino que es una condición que subsiste en la administración pública en general. Pues, aunque la presencia de mujeres en espacios públicos puede ser visible, es imposible negar que las posiciones de poder, mando o jerarquía siguen siendo ocupadas en mayor medida por el género masculino (p.3).

Aunque las mujeres pueden estar presentes en la administración pública, la distribución de poder y autoridad dentro de esas estructuras sigue siendo desigual, con una dominación masculina en los niveles superiores de liderazgo y toma de decisiones. En el contexto del ámbito de las madres policías, la persistente *brecha de género* representa una problemática que refleja desafíos significativos para el reconocimiento profesional de las madres policías. Aunque se ha avanzado en la incorporación de mujeres en las diferentes actividades policiales, la distribución desigual de oportunidades y el acceso limitado a posiciones de liderazgo continúan siendo obstáculos evidentes.

2.1.2 Maternidad

Barrantes y cubero (2014) plantean que la maternidad se ha vinculado históricamente a la feminidad, siendo un rasgo distintivo socialmente para las mujeres, la maternidad diferencia los roles- comportamientos de género, estableciendo las características laborales y asociadas a cada uno. Además, los autores argumentan que:

la maternidad como un constructo social determinante en el rol, y destacan que, la maternidad ha sido entendida como un elemento fundamental en la esencia femenina, lo cual ha provocado que se relacione la palabra mujer con el hecho de ser madre (p.2).

Adicional a esto, Lagarde (2005) enfatiza que “la maternidad es uno de los hechos de la reproducción sociocultural. Se sitúa en las relaciones sociales, es decir en la sociedad y en el Estado o en cualquier forma de superestructura jurídico-política, y en la cultura” (p.247).

Esto quiere decir, que la maternidad no es simplemente algo biológico, sino que también está arraigada en las relaciones sociales y en las estructuras políticas y culturales de la sociedad. En otras palabras, el ser madre no se limita al ámbito privado o familiar, sino que está influenciada por las normas, valores y estructuras de poder que existen en la sociedad en su conjunto.

No obstante, a lo anterior, en el ámbito laboral, Zepeda (2014) argumenta que:

Por un lado, se exige que la mujer cumpla con el rol tradicional y sea la principal cuidadora de las hijas/os y encargada del ambiente doméstico, en la práctica del trabajo policial no se ofrecen las facilidades necesarias para que pueda conciliarse el ejercicio de la maternidad y una vida profesional plena, en igualdad de condiciones y

posibilidades de avance con sus compañeros hombres; Una de las carencias principales es la falta de servicio de guardería por parte de la institución. La responsabilidad de las mujeres sobre la maternidad y sus repercusiones en el empleo se observa desde que se notifica el embarazo en el lugar de trabajo. Pueden observarse las implicaciones inequitativas desde los permisos que se otorgan para el momento del parto (p.87).

Por lo tanto, Aristizábal (2019) destaca que, “en la sociedad, se le exige a la mujer que cumpla con los roles de trabajadora y madre, tratando de llevar un equilibrio perfecto entre los dos” (p.69). Con lo anterior se revela cómo la sociedad espera que las mujeres se desempeñen tanto en el trabajo como en la crianza de las hijas/os, y que lo hagan de manera equilibrada, lo que puede ser bastante desafiante. Esta expectativa social puede hacer que las mujeres se sientan estresadas al tratar de cumplir con ambos roles al mismo tiempo.

En la presente investigación, ser mujeres madres policías implica retos y dificultades, ya que deben equilibrar sus responsabilidades familiares con el cuidado y atención de las hijas/os (maternidad) y domesticas con la labor policial. No es lo mismo ser mujer policía, que ser mujer madre policía. La disponibilidad para situaciones de emergencia, el estigma de género, la falta de apoyo institucional son aspectos desafiantes para ellas. Se destaca cómo la maternidad no solo es un proceso biológico, sino que está profundamente arraigada en las relaciones sociales, las estructuras políticas y las normas culturales de la sociedad. Esta perspectiva es crucial para comprender las dificultades y desafíos que enfrentan estas mujeres.

2.1.3 Violencia de género

Para analizar y abordar la violencia de género con la teórica feminista Rita Segato (2003) a la idea de que la violencia de género es un problema individual y ha argumentado que debe ser entendida como un fenómeno social y político.

Asu vez, La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) en su artículo 6°, estipula que, “los tipos de violencia contra las mujeres son”:

- I. La violencia psicológica
- II. La violencia física.
- III. La violencia patrimonial

IV. Violencia económica

V. La violencia sexual

VI. Violencia a través de interpósita persona (p.5).

Maqueda (2006) argumenta que, "lo que todas esas formas de violencia tienen en común es el sometimiento de la mujer, por su condición de mujer, a un orden de valores que la victimiza en un espacio de poder dominado por otros" (p.9). Y a su vez revela que "el uso de la expresión "violencia de género" es tan reciente como el propio reconocimiento de la realidad del maltrato a las mujeres" (p.2).

Por ello, Rumbo y Contreras (2021) destaca que "recientemente ya no solo se habla de violencia, sino, de forma amplia, de "violencias", con el propósito de visibilizar todos aquellos espacios de poder donde las mujeres suelen ser víctimas de distintos tipos de abuso, normalizados e institucionalizados durante años" (p.3).

La teoría de la autora Rita Segato sobre la violencia de género como un fenómeno en lo social y político, se relaciona directamente con la comprensión de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que identifica diferentes modalidades de violencia contra las mujeres.

Las autoras Maqueda (2006), Rumbo y Contreras (2021) profundizan en la idea de que estas formas de violencia comparten algo en común: la subordinación de las mujeres en un sistema de valores que las victimiza en espacios de poder dominados por otros. Este análisis es fundamental al investigar los derechos laborales y la violencia de género entre las madres policías, ya que revela cómo estas formas de violencia pueden manifestarse dentro de una institución como la policía, donde las mujeres pueden enfrentar discriminación, acoso y otras formas de abuso debido a su género. Al considerar estas diversas dimensiones de la violencia de género, se puede abordar de manera más efectiva la necesidad de políticas y prácticas que protejan los derechos laborales de las madres policías y promuevan entornos de trabajo seguros y equitativos para todas las mujeres.

2.2 Marco Conceptual

Es importante contextualizar cómo estos términos son fundamentales para entender el entorno laboral y las desigualdades específicas que enfrentan. Por ello, la investigación sobre madres policías de Ciudad Juárez está centrada en el análisis de la influencia de los

derechos laborales, así como la violencia y la brecha de género que enfrentan dentro de la institución. En este sentido, resulta crucial definir los conceptos de género, brecha de género y violencia de género, ya que estos conceptos proporcionan un marco conceptual fundamental para comprender las dinámicas que experimentan las mujeres en el trabajo policial.

2.2.1 Género

Lamas (2007) en su artículo “el género es cultura”, define el “género” como: “El conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base”, “lo propio” de las mujeres y “lo propio” de los hombres” (p.1).

Lagarde (1996) en su artículo “el género” define al “género” como: “El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida” (p.1).

El concepto de género, tal como lo define Lamas (2007) y Lagarde (1996), nos ayuda a entender cómo las construcciones sociales asignan roles diferenciados a hombres y mujeres, estableciendo lo que es propio de cada uno. Estas construcciones, basadas en la diferencia sexual, tienen implicaciones directas en el ámbito laboral y pueden afectar a las mujeres madres policías al asignarles expectativas sociales y profesionales que pueden limitar su crecimiento o exponerlas a discriminación. Para las madres policías en particular, estas construcciones pueden incrementar las dificultades al equilibrar sus responsabilidades laborales y personales.

2.2.2 Brechas de género

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL,2018), define “brechas de género” como: “Una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros” (p.2).

Para las madres policías de Ciudad Juárez, estas brechas se materializan en la forma de desigualdades como el acceso a puestos de liderazgo, asignaciones laborales y reconocimiento, especialmente en aspectos como la licencia de maternidad y la flexibilidad en horarios. La brecha de género puede ser evidente en la estructura jerárquica de la institución policial, donde las mujeres, y particularmente las madres, enfrentan desafíos y obstáculos adicionales para ascender o recibir el mismo trato que sus compañeros.

2.2.3 Violencia de género

Francesca Poggi (2019) define la “violencia de género” como:

La violencia de género es la violencia dirigida contra una mujer por el solo hecho de ser mujer, es una violación de los derechos humanos y/o de la dignidad de las mujeres no es particularmente útil: cualquier forma de violencia, ejercida por cualquiera y contra cualquier persona, viola los derechos humanos y la dignidad (p.293).

Este concepto es central para abordar las agresiones, acoso, hostigamiento y discriminación que las mujeres policías pueden enfrentar en la institución policial. La violencia de género se manifiesta de diferentes maneras: desde la falta de protección adecuada en el trabajo, hasta formas como exclusión y marginación.

La definición de estos conceptos es esencial para el desarrollo de la presente investigación, ya que permiten entender y analizar los problemas que enfrentan las madres policías desde una perspectiva crítica.

2.3 Marco conceptual normativo

Definir los conceptos estipulados en la normatividad en esta investigación es fundamental, porque establece un marco conceptual de referencia para analizar los derechos de las madres policías en Ciudad Juárez, en especial en cuanto a sus derechos laborales desde los fenómenos sociales violencia de género y brecha de género. Estos conceptos normativos nos ayudan a comprender cómo la ley aborda la discriminación y desigualdad que enfrentan. En el caso de las madres policías, es importante entender cómo estas normativas se abordan, se aplican, y si se respetan.

2.3.1 Discriminación contra la mujer

La Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer (en sus siglas en inglés CEDAW, 1979) en su artículo 1º, define la “discriminación contra la mujer” como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (p.2).

En el caso de las madres policías, esto puede manifestarse en situaciones donde no se les da las mismas oportunidades que a sus compañeros hombres, ya sea en ascensos, sueldos o el acceso a licencias de maternidad. Es decir, aunque exista esta normativa, muchas veces las mujeres enfrentan barreras simplemente por ser mujeres o madres. Definir este concepto nos permite identificar esas situaciones y exigir que se respeten sus derechos laborales de manera justa y equitativa.

2.3.2 Igualdad de género

La ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) en su artículo 5º, define “Igualdad de género” como:

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar (p.2). En el contexto de las madres policías, esto significa que ellas deben tener acceso a las mismas oportunidades laborales que los hombres, como promociones y beneficios laborales, sin enfrentar discriminación por su género o rol de madres. Definir la igualdad de género es importante para resaltar las diferencias que aún existen en el ámbito laboral y para proponer soluciones que permitan que las mujeres tengan las mismas oportunidades que sus compañeros hombres.

2.3.3 Violencia contra la mujer

La Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer (1993) en su artículo 1º, define la “violencia contra la mujer” como:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (p.2).

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém Do Pará” (1994) en su artículo 1º, define la “violencia contra la mujer” como: “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” (p.2).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) en su artículo 5º define la “violencia contra las mujeres” 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” (p.3).

En el contexto laboral de las madres policías, esta violencia puede ser en forma de acoso, maltrato, o falta de apoyo en sus derechos laborales. Entender este concepto es clave porque permite visibilizar las formas en que las mujeres policías pueden sufrir violencia dentro de su propio trabajo, lo cual afecta su bienestar y limita su desarrollo profesional. Definir la violencia contra la mujer es fundamental para exigir medidas que protejan a las madres policías de cualquier tipo de maltrato o violencia en todas sus modalidades.

2.3.4 Perspectiva de género

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de violencia (2007) en su artículo 5° define la “perspectiva de género” como: “Una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres” (p.3).

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) en su artículo 5°, define “perspectiva de género” como:

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (p.2).

Aplicar esta perspectiva en el análisis de las madres policías es importante porque permite dimensionar las injusticias que enfrentan en el trabajo policial y cómo estas están relacionadas con su género. Al utilizar este concepto, es posible identificar qué cambios son necesarios para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres y no enfrenten discriminación ni violencia.

CAPÍTULO TRES

3.1 Marco normativo

En el presente apartado, el objetivo específico consistió en identificar los ordenamientos jurídicos y regulaciones existentes con respecto a la prevención, erradicación y sanción en materia de violencia contra la mujer, de tal manera que en cada ordenamiento jurídico se identificarán los artículos de interés vinculados al ámbito laboral, que servirán de análisis en el contexto laboral de las madres que pertenecen a la policía municipal de Ciudad Juárez.

3.1.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW,1981)

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés CEDAW) es un tratado internacional que aborda la igualdad de género y prohíbe la discriminación contra las mujeres en diversas áreas, incluido el trabajo.

A continuación, se mencionan los artículos específicos de la CEDAW que tratan los temas relacionados con el trabajo y la igualdad de género en el ámbito laboral:

Los artículos identificados de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) tienen relevancia para el contexto laboral de las madres policías en Ciudad Juárez.

Por ejemplo, el artículo 2° destaca la necesidad de adoptar medidas legislativas y sanciones para prohibir y eliminar cualquier forma de discriminación contra las mujeres, lo que incluye proteger sus derechos laborales a través de los tribunales y otras instituciones públicas. Esto implica que las madres policías deben tener igualdad de oportunidades en el empleo, incluido el acceso a puestos de trabajo, la promoción y la remuneración justa, sin discriminación de género.

El artículo 11° se refiere a la eliminación de la discriminación contra la mujer en el ámbito del empleo, asegurando que las mujeres tengan los mismos derechos laborales que los hombres en condiciones de igualdad. Esto implica que las madres policías deben tener acceso a oportunidades de empleo y desarrollo profesional sin verse afectadas por su género o su condición de madres.

Asimismo, el artículo 13° aborda la eliminación de la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social, lo que incluye el acceso a servicios de cuidado infantil y otros apoyos que faciliten su participación plena y equitativa en el ámbito laboral. Para las madres policías, esto puede significar el acceso a servicios de guardería de calidad y flexibilidad en los horarios de trabajo para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

Finalmente, el artículo 15° reconoce la igualdad de las mujeres ante la ley, lo que implica que las madres policías deben recibir el mismo trato y protección legal que sus compañeros hombres en el ejercicio de sus funciones y en la resolución de cualquier conflicto

laboral o violación de sus derechos. Este marco normativo respalda a las madres policías para asegurar que no enfrenten discriminación o trato desigualdad en comparación de sus compañeros hombres, ya sea en la asignación de actividades laborales, oportunidades de ascenso o en situaciones de acoso laboral. Este artículo en particular podría ser un punto clave en las políticas y normas institucionales que afectan sus derechos laborales.

3.1.2 Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la mujer (1993)

Esta declaración, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, aborda la violencia contra la mujer en general y en la necesidad de tomar medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se enfoca en la importancia de proteger los derechos humanos de las mujeres y garantizar que vivan libres de violencia y discriminación. Aunque no trata específicamente cuestiones laborales, la violencia de género puede tener consecuencias en el empleo y en la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que la violencia puede afectar su salud física y mental, su seguridad económica y su acceso a oportunidades laborales.

Los artículos identificados en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer tienen significado para el contexto laboral de las madres policías en Ciudad Juárez. Por ejemplo, el artículo 4°, que insta a los Estados a tomar medidas para prevenir, investigar y sancionar la violencia. Es relevante para garantizar que las madres policías tengan un entorno laboral seguro y libre de violencia. Esto incluiría la implementación de protocolos para abordar casos de acoso sexual o violencia de género dentro de la policía municipal.

Además, el artículo 3° reconoce el derecho de las mujeres a condiciones de trabajo justas y favorables, lo que implica que las madres policías deben recibir igualdad de oportunidades y trato equitativo en términos ascensos y acceso a recursos laborales, incluso por ser madres de familia. Esto podría implicar políticas que garanticen la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional y acceso a servicios de cuidado infantil para las madres policías. Asimismo, el artículo 2°, que aborda la violencia física, sexual y psicológica

en el trabajo, donde la importancia de proteger a las madres policías de cualquier forma de violencia o acoso en su entorno laboral.

3.1.3 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Para,2008)

La Convención de Belém do Pará, también conocida como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, fue firmada durante el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos en 1994, celebrado en Belém do Pará, Brasil. México se unió a esta convención en 1995 y la ratificó en 1998.

Los países que forman parte de esta convención reconocen la importancia del pleno respeto a los derechos humanos, como se establece en diversos documentos internacionales, incluidos la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se reafirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos fundamentales y limita su capacidad para disfrutar plenamente de ellos. Se reconoce que esta violencia refleja desigualdades históricas de poder entre los géneros.

La Convención surge en reconocimiento de que la violencia afecta a mujeres de todos los sectores de la sociedad y es fundamental para su desarrollo individual y social, así como para su participación igualitaria en todas las áreas de la vida. En este contexto, la creación de esta convención dentro de la Organización de los Estados Americanos se considera una medida positiva para proteger los derechos de las mujeres y erradicar la violencia que puedan enfrentar.

Los artículos identificados de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer tienen suma importancia para el contexto laboral de las madres policías en Ciudad Juárez. El artículo 4º reconoce el derecho de las mujeres a la igualdad de protección ante la ley y de la ley, lo que implica que las madres policías deben recibir el mismo trato justo y protección legal que sus compañeros hombres en el desempeño de sus actividades laborales. Asimismo, el artículo 6º establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, incluyendo el derecho a ser valoradas y libres de estereotipos de género. Esto es crucial en el contexto laboral de las madres policías, ya que promueve un

ambiente de trabajo libre de discriminación y violencia de género, lo que contribuye a su seguridad y bienestar.

Además, el reconocimiento del derecho de las mujeres a igualdad de acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, como se menciona en el artículo 4º, respalda la participación de las madres policías en su trabajo y en la toma de decisiones en su lugar de trabajo y esto es importante porque se valora su trabajo como mujer.

3.1.4 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)

La Declaración de Acción de Beijing resalta varios puntos importantes sobre la igualdad de género y los derechos humanos. En primer lugar, enfatiza la necesidad de proteger los derechos y la dignidad tanto de mujeres como de hombres, basándose en principios establecidos en tratados internacionales. También destaca que los derechos de las mujeres y las niñas son parte integral e inalienable de los derechos humanos en general. La declaración hace hincapié en la importancia de avanzar hacia la igualdad, el desarrollo y la paz, siguiendo los progresos logrados en conferencias previas de las Naciones Unidas.

Además, la Declaración promueve el empoderamiento de las mujeres, incluyendo su derecho a la libertad de pensamiento, religión y creencia, para permitirles alcanzar su máximo potencial y vivir de acuerdo con sus aspiraciones individuales. Se argumenta que empoderar a las mujeres y garantizar su participación plena en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el acceso al poder, son elementos cruciales para lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.

La Declaración también menciona que los derechos de la mujer son derechos humanos, y que la igualdad de derechos y oportunidades, así como la distribución equitativa de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, son esenciales tanto para el bienestar de las mujeres y sus familias como para la consolidación de la democracia.

En cuanto a la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres, la Declaración establece varias medidas que los gobiernos deben tomar. Estas incluyen condenar y prevenir el uso de costumbres o consideraciones religiosas para eludir la responsabilidad en la eliminación de la violencia contra las mujeres, así como adoptar leyes y políticas que promuevan la igualdad de género y enfrenten la violencia de género. Se destaca la importancia de garantizar el acceso a la justicia para las víctimas, proporcionar capacitación

adecuada al personal relevante y asignar recursos suficientes en el presupuesto estatal para abordar este problema de manera efectiva.

La Declaración, en su apartado “La mujer y la economía” aborda la relación entre las mujeres y la economía a nivel global, destacando los desafíos y desigualdades que enfrentan en el ámbito económico y laboral. Se resalta la disparidad en el acceso y el poder de decisión económica entre hombres y mujeres, especialmente en la falta de representación femenina en la toma de decisiones financieras y salariales, lo que repercute en su acceso a recursos y su posición en la familia y la sociedad.

A pesar de algunos avances, las mujeres aún enfrentan dificultades económicas significativas. Aunque hay un aumento en su participación en el mercado laboral, particularmente en microempresas y en sectores no estructurados, a menudo están asociados con salarios bajos y condiciones laborales precarias. Sin embargo, se reconoce que muchas mujeres eligen incorporarse a la fuerza laboral, persiste la discriminación en educación, empleo y promoción laboral, junto con la escasez de servicios como el cuidado infantil, limitando las oportunidades económicas y la movilidad laboral de las mujeres. Aunque contribuyen al ingreso familiar, su carga de trabajo no remunerado en el hogar y la comunidad no disminuye. Se destaca la necesidad de reconocer su contribución económica y de integrar perspectivas de género en las políticas económicas para abordar la desigualdad de género.

Las barreras legales y culturales también impiden la autonomía económica de las mujeres, y la internacionalización económica ha creado oportunidades, pero también ha agravado las desigualdades de género. Se mencionan desafíos como salarios bajos, falta de protección laboral y aumento del desempleo, especialmente en el sector informal. Además, se abordan problemas como la discriminación psicológica, el acoso sexual y la falta de servicios de cuidado infantil, resaltando la necesidad de políticas laborales y programas que consideren el impacto de las mujeres en la sociedad. Los artículos y párrafos identificados en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing tienen significados importantes para el contexto laboral de las madres policías en Ciudad Juárez. En primer lugar, la importancia de empoderar a las mujeres y garantizar su participación en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el acceso al poder. Esto es crítico para las madres policías,

ya que promueve un ambiente laboral inclusivo donde las mujeres pueden tener voz y participar en la toma de decisiones dentro de la policía municipal.

Además, se menciona la necesidad de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, así como la distribución equitativa de las responsabilidades familiares. Esto tiene implicaciones para las madres policías, ya que muchas de ellas enfrentan desafíos para equilibrar sus responsabilidades familiares con sus responsabilidades laborales. Las políticas y prácticas en la Secretaría de Seguridad Pública Municipal deben adaptarse para apoyar a estas mujeres y garantizar que tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras.

El reconocer que los derechos de la mujer son derechos humanos también es fundamental en el contexto, ya que se vincula a la importancia de proteger los derechos laborales de las madres policías y garantizar que no sean discriminadas en el trabajo debido a su género o estado civil.

Por último, la discusión sobre las desigualdades económicas de género y la necesidad de abordar estas cuestiones en políticas y programas económicos es relevante para las madres policías, ya que muchas de ellas pueden enfrentar dificultades económicas debido a salarios bajos, y obstáculos para acceder a servicios como el cuidado infantil o áreas de lactancia, en diferentes distritos. Es importante que las políticas laborales y económicas consideren las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las madres policías para garantizar su bienestar e igualdad en el lugar de trabajo.

3.1.5 Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras: la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)

En un contexto de creciente conciencia sobre la importancia de la igualdad de género y la no discriminación en el trabajo, se busca abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y promover oportunidades y trato equitativos. La declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es una parte esencial de esta iniciativa, estableciendo principios básicos relacionados con el trabajo. Uno de estos principios es la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, que busca garantizar que todas las personas, independientemente de su género, raza u origen, sean

tratadas de manera justa y sin discriminación en el trabajo. Otro principio es la creación de un entorno laboral más seguro y saludable, que enfatiza la importancia de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores.

Estos principios son particularmente relevantes para las mujeres, que históricamente han enfrentado discriminación, salarios más bajos y obstáculos en su desarrollo profesional.

El objetivo es asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el mercado laboral y estén protegidas. Para garantizar el seguimiento y la aplicación de estos principios a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo supervisa la implementación de estos, revisando los informes presentados por los países miembros y tomando medidas para abordar las violaciones de estos derechos fundamentales. Además, alienta a los países a ratificar y aplicar la convención de la OIT como parte de los esfuerzos para promover la igualdad de género y garantizar igualdad de oportunidades y derechos para las trabajadoras en el ámbito laboral.

Se vincula al contexto laboral por la necesidad de eliminar la discriminación que enfrentan las mujeres policías, especialmente las madres. Esto incluye garantizar la igualdad en la asignación de roles, ascensos y salarios. Además, es crucial que la institución ofrezca condiciones de trabajo seguras, tanto físicas como psicológicas. También al asegurar que las madres policías tengan las mismas oportunidades de crecimiento y capacitación al igual que sus compañeros hombres

3.1.6 Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1981, núm.156)

El Convenio de 1981 de la Organización Internacional del Trabajo busca promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras/es con responsabilidades familiares. Reconoce que estas personas a menudo enfrentan desafíos adicionales en el trabajo y destaca la importancia de considerar sus necesidades en la planificación de la comunidad y en la promoción de servicios de asistencia familiar. El convenio se basa en principios de igualdad de género y derechos de las mujeres y busca abordar de manera específica las cuestiones laborales relacionadas con las responsabilidades familiares. A continuación, se identifica los artículos de interés de este convenio:

El artículo 1°, establece el alcance del convenio. Se aplica a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia las/os hijas/os a su cargo, así como aquellos con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia que necesiten cuidado, siempre que estas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar.

El artículo 2°, señala que el convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores. Esto demuestra la amplia aplicación y alcance del convenio en el contexto laboral.

El artículo 3°, se centra en la creación de igualdad efectiva de oportunidades y de trato para trabajadoras/es con responsabilidades familiares. Establece que los Estados miembros deben incluir en su política nacional el objetivo de permitir que las persona con responsabilidades familiares que deseen trabajar lo hagan sin discriminación y sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El artículo 4°, aborda las medidas que deben adoptarse para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Estas medidas deben permitir elegir libremente su empleo y deben tener en cuenta sus necesidades en cuanto a condiciones laborales y seguridad social.

El artículo 6°, destaca la necesidad de promover una mejor comprensión del principio de igualdad de oportunidades. Esto debe lograrse mediante la información y la educación públicas, generando una opinión favorable para abordar los problemas de estos trabajadores.

El artículo 7°, establece que las autoridades competentes deben tomar medidas apropiadas para promover la integración y permanencia de los trabajadores con responsabilidades familiares en el trabajo, así como su reintegración después de ausencias relacionadas con estas responsabilidades.

Los artículos que se identificaron de la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, así como los del Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. En primer lugar, como se establece en la Declaración, es crucial para garantizar que las madres policías no enfrenten discriminación de género en su lugar de trabajo. Esto significa que deben tratarse justamente y sin discriminación en todas las etapas de su empleo, incluyendo la promoción y la asignación de responsabilidades. El

reconocimiento de la importancia de garantizar condiciones laborales seguras es relevante para las madres policías, quienes enfrentan desafíos y obstáculos específicos en su trabajo.

Por otro lado, el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares reconoce los desafíos adicionales que enfrentan las personas con responsabilidades familiares en el trabajo, donde están incluidas las madres policías. Los artículos del convenio mencionan la necesidad de la igualdad de oportunidades y de trato, lo que significa que las madres policías deben tener la oportunidad de trabajar sin discriminación y sin problema entre sus responsabilidades familiares y laborales.

Además, menciona la importancia de adoptar medidas para promover la integración y permanencia de los trabajadores con responsabilidades familiares en el trabajo, así como su reintegración después de ausencias relacionadas con estas responsabilidades. Esto implica que las autoridades competentes deben tomar medidas para apoyar a las madres policías en la conciliación de su vida laboral y familiar, proporcionando medidas de apoyo como el acceso a servicios de cuidado infantil y áreas de cuidado de las/os hijas/os y políticas flexibles de licencia por maternidad.

3.1.7 Convenio sobre Protección de la Maternidad (2000)

La Conferencia General de la OIT adoptó el "Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000" para mejorar las disposiciones relacionadas con la maternidad. Este convenio busca promover la igualdad de oportunidades para todas las mujeres en el trabajo y garantizar la salud y seguridad de madres e hijas/os. Se adapta a la diversidad económica y social de los Estados Miembros y toma en cuenta acuerdos internacionales de derechos humanos y laborales. Establece licencia de maternidad remunerada, protección contra el despido por embarazo y la prohibición de trabajos perjudiciales para madre e hijo. Destaca la responsabilidad compartida entre el gobierno y la sociedad en la protección de la maternidad. Este convenio refleja el compromiso de la OIT y sus Estados Miembros de proteger a las mujeres embarazadas y promover la igualdad de oportunidades laborales. Los artículos que se identificaron en El Convenio sobre la Protección de la Maternidad de 2000 de la OIT son significativos para el contexto laboral de las madres policías.

El Artículo 4° garantiza a todas las mujeres empleadas, incluidas las madres policías, una licencia de maternidad remunerada de al menos 14 semanas, con un período obligatorio de seis semanas después del parto. Esto significa que las madres policías tienen derecho a tomarse un período de descanso remunerado para cuidar de sí mismas y de sus hijas/os recién nacidos, sin preocuparse por la pérdida de ingresos durante este tiempo.

El artículo 8° prohíbe el despido de una mujer embarazada durante la licencia de maternidad o después de su reintegración al trabajo, excepto por razones no relacionadas con la maternidad. Esto protege a las madres policías contra cualquier discriminación o despido injustificado debido a su embarazo o maternidad.

El artículo 6°, las madres policías tienen derecho a recibir prestaciones y asistencia médica durante su licencia de maternidad, incluyendo la asistencia prenatal, durante el parto y después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario. Estas prestaciones deben garantizar la salud de la mujer y su hija/o.

En el artículo 10°, las madres policías tienen derecho a interrupciones para la lactancia o una reducción del tiempo de trabajo para amamantar a sus hijas/os. Las modalidades y duración de estas interrupciones deben ser establecidas por la legislación y práctica nacionales y deben ser consideradas como tiempo de trabajo y remunerarse. Esto permite que las madres policías puedan cuidar de sus hijas/os y cumplir con sus responsabilidades laborales al mismo tiempo, asegurando que no se vean penalizadas por su maternidad.

3.1.8 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en México aborda una serie de aspectos relacionados con la prevención y eliminación de la discriminación en varios ámbitos. tiene como objetivo principal prevenir y eliminar la discriminación en todas sus formas y promover la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil u otras características personales.

La presente ley prohíbe una gran parte de acciones y prácticas que constituyen discriminación, incluyendo el acceso negado o limitado a la educación, empleo y servicios

médicos, así como la imposición de roles de género desiguales y la violencia física, sexual, psicológica y económica basada en características como edad, género, discapacidad, apariencia física o preferencia sexual. También aborda la estigmatización, la denegación de derechos a personas con diversas condiciones de salud o adicciones, así como la difusión no consentida de información personal sensible.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en México tiene relevante importancia en el contexto laboral de las madres policías. El Artículo 3°, define la discriminación como toda distinción que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, basada en diversos motivos, como el género, la edad, las responsabilidades familiares, entre otros. Esto significa, cualquier trato desigual a las madres policías en el ámbito laboral, según su género o situación familiar, podría considerarse discriminación.

El Artículo 9° establece una serie de acciones y prácticas que constituyen discriminación, incluyendo el acceso negado o limitado a la educación, empleo y servicios médicos, así como la imposición de roles de género desiguales y la violencia física, sexual, psicológica y económica. Esto implica que cualquier política o práctica laboral que limite el acceso de las madres policías a oportunidades de empleo, educación o servicios médicos, o que las someta a violencia o trato desigual en el lugar de trabajo, está prohibida por esta ley.

El Artículo 6° establece que la igualdad real de oportunidades es el acceso que tienen las personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos. En el contexto laboral de las madres policías, deberían tener acceso equitativo a oportunidades de ascenso, formación y desarrollo profesional, sin obstáculos por su condición de madre o por ser mujer.

3.1.9 Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)

La "Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia" en México publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007. Aborda asuntos relacionados con la prevención y erradicación de la violencia de género y la protección de los derechos de las mujeres. Estos temas incluyen definiciones de violencia de género, medidas de prevención, atención integral a víctimas, capacitación del sistema de justicia,

medidas de protección, educación y sensibilización sobre igualdad de género, participación ciudadana, y monitoreo y evaluación de políticas y programas. Además, la ley se extiende al ámbito laboral, garantizando la prevención y atención de la violencia de género en ese contexto. Su objetivo principal es asegurar que las mujeres tengan una vida libre de violencia en todas las áreas de sus vidas.

El artículo 1º, establece que el objeto de la ley es prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como garantizar el pleno acceso a una vida libre de violencias y el ejercicio de sus derechos humanos. Esto quiere decir que las madres policías tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia y a recibir protección y apoyo en caso de ser víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

El artículo 4º, establece principios como la igualdad jurídica, la no discriminación y la perspectiva de género, que deben ser observados en la elaboración y ejecución de políticas públicas. En el contexto laboral de las madres policías, esto significa que se deben implementar medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades, prevenir la discriminación de género y asegurar que las políticas laborales sean diseñadas con una perspectiva de género que tome en cuenta las necesidades específicas de las mujeres.

El artículo 6º, define y enumera los tipos de violencia contra las mujeres, que incluyen la violencia psicológica, física, económica, sexual y otras modalidades. En el contexto laboral de las madres policías, esto implica que se deben prevenir y abordar situaciones de violencia que puedan enfrentar, como el acoso laboral o la discriminación de género, así como apoyo y recursos para proteger su integridad física y psicológica en el trabajo.

El artículo 10º, establece que la violencia laboral puede ser ejercida por personas con un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Esto significa que las madres policías pueden ser víctimas de violencia laboral por parte de compañeros, superiores u otras personas con las que tengan una relación laboral, si estas personas abusan de su poder para dañar el autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la madre policía, o si impiden su desarrollo.

El artículo 11º, establece que la violencia laboral incluye acciones y conductas que afectan negativamente a la víctima en el ámbito laboral. Esto puede incluir la negativa ilegal a contratar a la víctima, amenazas, intimidación, humillaciones, conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo y todo tipo de discriminación por condición de género. Por lo tanto, las

madres policías pueden ser víctimas de violencia laboral si son objeto de alguno de estas conductas indebidas en el trabajo.

El artículo 13°, definen el hostigamiento sexual como el ejercicio abusivo de poder en una relación de subordinación, mientras que el acoso sexual implica un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima. Esto significa que las madres policías pueden ser víctimas de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral si son objeto de conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad por parte de compañeros, superiores u otras personas con las que tengan una relación laboral.

Lo anterior se vincula al contexto laboral de las madres policías por la necesidad de capacitación en temas de género y derechos humanos para abordar la violencia contra las mujeres, diseñar políticas integrales para prevenir delitos de este tipo, mejorar el sistema de justicia para facilitar la denuncia de casos de violencia, especialmente para mujeres con discapacidad, y priorizar los Centros de Justicia para las Mujeres como programas esenciales, lo que implica una participación activa de las madres policías en la implementación y coordinación de estas medidas para garantizar la seguridad y protección de las mujeres en la sociedad.

3.1.10 Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2009)

La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en los artículos 1° y 2°, establece las bases para regular la seguridad pública en México, reconociendo que es una función compartida entre la Federación, las entidades federativas y los municipios. Esto implica que las madres policías, al formar parte de las instituciones de seguridad pública a nivel federal, estatal o municipal, están sujetas a las disposiciones de esta ley en el ejercicio de sus funciones. Además, la ley promueve políticas integrales de prevención social del delito, lo que puede tener relevancia en el contexto laboral de las madres policías al enfocarse en abordar las causas que generan la comisión de delitos y en fomentar valores que promuevan el respeto a la legalidad y la protección de las víctimas, creando un entorno laboral más seguro y propicio para el desempeño de su labor.

Los artículos 78° y 79° de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública mencionan los lineamientos de la Carrera Policial, los cuales tiene vinculación en el contexto laboral de las madres policías. Estas disposiciones buscan garantizar un sistema justo y

equitativo en todos los aspectos de la carrera policial, incluyendo reclutamiento, formación, promoción y reconocimiento, así como la estabilidad laboral y el desarrollo institucional.

Las madres policías deben tener igualdad de oportunidades en todos los aspectos de su carrera, así como acceso a programas de formación y capacitación continua que les permitan mejorar sus habilidades y desempeñarse eficientemente en sus funciones policiales. Además, al promover una cultura de servicio, se busca crear un entorno laboral que motive a las madres policías a cumplir con sus actividades de manera responsable.

Para determinar si la Policía Municipal de Juárez cumple con este artículo, es necesario analizar las políticas, regulaciones y prácticas específicas de empleo y remuneración dentro de la institución. Debe considerarse cómo se aplican estos lineamientos generales en la práctica y si, efectivamente, se garantiza la estabilidad en el trabajo y si se ofrece un esquema proporcional y equitativo de remuneraciones y prestaciones a sus agentes. Se requiere una revisión de las políticas y prácticas de empleo en la Policía Municipal para llegar a la conclusión.

3.1.11 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006)

El artículo 1º, plantea que la presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten hacia el cumplimiento de la igualdad en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el género. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. El Artículo 2º, establece que son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 6º, expresa que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

El artículo 26º, señala que El Sistema Nacional tiene los siguientes objetivos:

Entre los objetivos estipulados están promover la igualdad entre mujeres y hombres y trabajar hacia la eliminación de toda forma de discriminación, según lo establecido en la

Constitución. También se busca avanzar en el empoderamiento de las mujeres, modificar estereotipos que perpetúan la discriminación y la violencia de género, así como desarrollar programas y servicios que fomenten la igualdad de género. Además, se establece la responsabilidad de dar seguimiento a la implementación del principio constitucional de paridad de género y presentar informes anuales sobre los progresos en esta área.

Los artículos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se vinculan en el contexto laboral de las madres policías, puesto que, buscan garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, tanto públicos como privados. Esto significa que las madres policías deben tener acceso a las mismas oportunidades de trabajo, ascenso y desarrollo profesional que sus compañeros hombres, sin discriminación basada en el género. Además, la ley busca eliminar todas las formas de discriminación en lo laboral, lo que incluye un ambiente de trabajo libre de acoso y violencia de género. Asimismo, se promueve el empoderamiento de las mujeres, lo que releva que las madres policías deben poder decidir y participar en todos los aspectos de su trabajo, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional basada en la igualdad y la inclusión.

3.1.12 Recomendación CNDH

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CNDH) emitió su Recomendación 13/2021, dirigida a la Secretaría de Seguridad Ciudadana de la Ciudad de México, por la omisión de garantizar una vida libre de violencia a las mujeres trabajadoras de la Policía Bancaria e Industrial (PBI), en el ámbito laboral, así como el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias. La presidenta de la CNDH, Nashieli Ramírez Hernández, destacó que “es preciso redoblar esfuerzos para desmontar la construcción cultural que contribuye a la perpetuación de un sistema de opresión fuertemente arraigado en organizaciones altamente jerarquizadas”, como la policial y otras semejantes. Explicó que hoy se cuenta con el andamiaje normativo que permite reconocer el derecho de las mujeres a no ser violentadas, así como con las rutas administrativas y penales para denunciar el acoso, abuso y violación sexual. El reto es, apuntó, mejorar dichas rutas para denunciar y exigir la garantía de los derechos, así como reconocer y afrontar el desafío cultural que significa

terminar con la impunidad frente a la violencia de género. Cabe señalar que, de 2015 a 2019, la CDHCM registró 720 quejas de mujeres policías, por hechos relacionados con acoso laboral, violencia de género y discriminación, principalmente por embarazo.

3.1.13 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917)

En el apartado “Relaciones entre las instituciones policiales y sus integrantes” están regidas por el art. 123 Constitucional, Apartado B, Fracc. XIII. Los artículos establecen disposiciones que se pueden relacionar con el contexto laboral de las madres policías. El artículo 123°, apartado B, fracción XIII garantiza el derecho al trabajo digno y socialmente útil, lo cual es importante para las mujeres policías.

El artículo 4°, establece la igualdad ante la ley entre mujeres y hombres, protegiendo la organización y desarrollo de la familia, lo que implica reconocer la importancia de conciliar la vida laboral con la familiar para las madres policías.

En cuanto a la protección durante el embarazo y la lactancia, tanto el artículo 123°, fracción V, el apartado B, fracción XI, inciso c, establecen que las mujeres durante el embarazo tienen derecho a descansos antes y después del parto, así como durante el período de lactancia. Estos descansos deben ser remunerados y garantizan la conservación del trabajo y los derechos laborales. Además, de la asistencia médica, medicinas, ayuda para la lactancia y servicios de guarderías, lo que ayuda al apoyo para facilitar la reincorporación de las madres policías al trabajo después del período de maternidad, esto para proteger su salud, bienestar y equilibrio entre su vida laboral y familiar.

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

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

En el contexto laboral de las madres policías, esta norma es importante ya que promueve la implementación de acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, incluidas las madres policías.

Esto implica que, en el trabajo, incluidas las instituciones policiales, deben garantizar un entorno laboral que facilite el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales de las madres policías. Por ejemplo, como flexibilidad laboral, como horarios de trabajo flexibles para facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar de las madres policías. Además, la norma a su vez promueve la igualdad salarial y la prevención de la violencia, lo cual beneficia a las madres policías al garantizar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral, sin discriminación por razones de género o por su condición de madre de familia.

CAPÍTULO CUATRO

4.1 Análisis y Discusión

Al recopilar información con técnicas de entrevistas semiestructuradas a profundidad y cuestionarios a las madres policías, se analizó las experiencias y testimonios, fundamental, ya que permitirá extraer los resultados relevantes de la investigación. Para salvaguardar la identidad, la confidencialidad de las experiencias y testimonios de estas mujeres, se han utilizado seudónimos: Mujer Policía 01 Legna (comunicación personal, 21 de marzo 2024), Mujer Policía 02 Blanca (comunicación personal, 1 de mayo, 2024), Mujer policía 03 Brenda (comunicación personal, 3 de mayo, 2024), Mujer policía 04 María (comunicación

personal, 4 de mayo, 2024), Mujer Policía 05 Roció (comunicación personal, 28 de abril, 2024), Mujer Policía 06 Emma (comunicación personal, 2024), Mujer policía 07 Sonia (comunicación personal, 5 de mayo, 2024), Mujer Policía 08 Fernanda (comunicación personal, 5 de mayo, 2024), Mujer Policía 09 Claudia (comunicación personal, 13 de mayo, 2024), Mujer Policía 10 Romina (comunicación personal, 13 de mayo, 2024), Mujer Policía 11 Isabel (comunicación personal, 20 de mayo, 2024, Mujer Policía 12 Julia (comunicación personal, mayo, 2024).

El objetivo general se centró en analizar las dinámicas y manifestaciones de brecha de género, violencia de género y su influencia en los derechos laborales, para comprender las experiencias sobre los fenómenos sociales antes mencionados; en el contexto laboral de las madres que pertenecen a la Policía Municipal de Ciudad Juárez, de igual manera la investigación cuenta con 5 objetivos específicos los cuales se irán abordar durante el análisis y discusión.

4.1.1 Teoría de género y Brecha de género

El segundo objetivo específico de la presente investigación consistió en examinar la brecha de género, tanto en términos de oportunidades profesionales como de remuneración, así como su influencia en el desempeño laboral y la motivación de las madres policías.

En primer lugar, es fundamental comprender la teoría de género y el concepto de género para abordar y cuestionar los roles y estereotipos de género que pueden contribuir a la brecha de género.

Históricamente, las mujeres han sido relegadas a roles vinculados al ámbito privado doméstico, como tareas administrativas, secretariales o actividades relacionadas con el hogar. En ese sentido, la teoría de género nos ayuda a comprender las diferencias entre hombres y mujeres, no solo por naturaleza o por aspectos biológicos, sino también porque están arraigadas en la sociedad y la cultura. Por ello, Lamas (2013) plantea que, al emplear el concepto de género para describir los mecanismos de diferenciación, poder y subordinación entre hombres y mujeres, es necesario considerar la influencia de los aspectos sociales. Esto sugiere la oportunidad de cambiar tradiciones y concepciones arraigadas.

Para complementar lo anterior, Lagarde (1996) argumenta que “el análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida” (p.13). Dicho de otra manera, el análisis de género no solo se basa en la teoría de género, sino que también incorpora la perspectiva de género derivada del feminismo, lo que implica comprender y abordar las desigualdades de género desde un enfoque crítico e histórico-cultural.

Esta perspectiva no solo se limita a lo teórico, sino que también se traduce en acciones prácticas para enfrentar la opresión de género en todo el mundo, constituyendo una concreción de la cultura feminista que busca la igualdad y la justicia para todas las mujeres, independientemente de su género. Como reflejo de esto, se sostiene la teoría de las autoras. En el contexto laboral de las madres policías, la mujer policía Legna (comunicación personal, 21 de marzo 2024) refirió lo siguiente:

Sí hay esa diferencia entre hombres y mujeres; porque siguen siendo más hombres que mujeres en la policía y muchas mujeres no lo tenemos tan fácil, porque a las mujeres nos ven con afinidad, amables, amigas, delicadas, con instinto maternal y a los hombres no, a ellos los ven fuertes y rudos a diferencia de una mujer, y eso nos afecta a nosotras como mujeres, porque hacemos las cosas que muchos hombres no hacen; como es el trabajo básico de cosas administrativas, que a los hombres no les gusta hacer, no quieren hacerlo, no las aprenden o porque somos mujeres y tienen arraigado la idea de que una mujer haga la parte administrativa. Asimismo, María (2024) menciona: “Así es, por el hecho de ser mujer por este trabajo considerado para hombres”. En ese sentido, las experiencias de Legna, y María nos ayudan a comprender cómo las mujeres son percibidas y tratadas de manera diferente en comparación con los hombres en el ámbito policial, debido a los estereotipos de género arraigados en la sociedad. La autora también destaca que “todas las sociedades clasifican qué es “lo propio” de las mujeres y “lo propio” de los hombres, y desde esas ideas culturales se establecen las obligaciones sociales de cada sexo” (p.1). En la misma línea, se menciona lo siguiente:

La mayoría de los hombres creen que ser policía únicamente es andar en la calle y andarse partiendo la madre, entonces, creen que andar patrullando y andar agarrando malandro solo es parte de ser policía, no se les quita esa idea de la cabeza que también

tenemos que tener esa proximidad social con la ciudadanía, y que también tienen que hacer la parte administrativa y no es solo una actividad para mujeres, la cual es llenar documentos, bitácoras, hacer el iph, atender el radio, atender quejas y que cuando pones alguien a disposición es ir a hablar con el ministerio público (MP) y hacer la documentación respectiva, muchos hombres, no lo saben hacer, y son contados los que hacen la parte administrativa, claro que sabemos que los hombres pues si hablamos de género pues los hombres son vistos más fuertes, más altos, mayor fuerza muscular, pueden correr, pueden brincar, pueden disparar más rápido, pueden actuar contra la violencia un poco más que una mujer, a las mujeres a lo mejor les puede dar un poquito más de miedo, pero también hay muchas compañeras mujeres que pueden hacer todo lo que un hombre, y que no tienen nada de miedo, pero culturalmente realmente siempre el hombre gana (Legna,2024).

Este testimonio brinda un ejemplo claro de cómo las normas de género influyen en la distribución de tareas y responsabilidades en la institución policial, afectando las oportunidades profesionales y el reconocimiento laboral de las mujeres. La afirmación de Legna se vincula con las teorías de Lamas y Lagarde al evidenciar cómo las normas de género perpetúan la brecha de género en el ámbito laboral, especialmente en el contexto policial, Las palabras de Legna destacan la necesidad de abordar y desafiar los estereotipos de género para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres policías. Al limitar la definición de ser policía, se descuida la importancia de las habilidades interpersonales y administrativas, esenciales para el desempeño eficaz de la labor policial.

Lo que menciona Legna nos ofrece un ejemplo de cómo estas ideas culturales afectan el trabajo dentro de la policía. Se menciona que muchos hombres tienen una idea equivocada de lo que implica ser policía, pensando que se trata principalmente de enfrentarse a criminales en la calle, sin reconocer la importancia de las tareas administrativas y la aproximación ciudadana. También se señala que algunos hombres no están familiarizados con las labores administrativas, como la documentación y el trabajo de oficina, lo que puede llevar a que estas responsabilidades recaigan más en las mujeres. También, se revela cómo en la sociedad se tiende a asociar la fortaleza y la valentía con los hombres, lo que puede llevar a subestimar a las mujeres dentro de la policía y a tener expectativas diferentes para hombres y mujeres

en su trabajo. Esto ayuda a comprender cómo las ideas culturales influyen en nuestra percepción de los roles de género.

Una vez establecida la teoría de género, se procede a examinar el fenómeno social brecha de género en el contexto laboral de las madres que pertenecen a la policía municipal de Ciudad Juárez. La teoría de género se utiliza como un marco de referencia para comprender y contextualizar estas diferencias de género. En ese sentido, la brecha de género se manifiesta en aspectos como la representación de mujeres en puestos de liderazgo, las oportunidades laborales, la disparidad salarial entre hombres y mujeres, entre otras. Además, se investigó cómo estas diferencias de género pueden influir en el desempeño laboral y la motivación de las madres policías, en línea con las teorías y conceptos de la teoría de género presentados anteriormente. Las autoras Rumbo y Contreras (2021) argumentan que:

La brecha de género no se observa únicamente en aquellas instituciones donde históricamente se ha dado una tradición laboral masculina, sino que es una condición que subsiste en la administración pública en general. Pues, aunque la presencia de mujeres en espacios públicos puede ser visible, es imposible negar que las posiciones de poder, mando o jerarquía siguen siendo ocupadas en mayor medida por el género masculino (p.3).

Esto significa que, aunque las mujeres pueden trabajar en la administración pública, la mayoría de los puestos de mayor autoridad y responsabilidad siguen siendo ocupados por hombres. Esto sugiere que persisten desigualdades de género en el acceso al poder y las oportunidades laborales dentro de esta institución policial. En ese sentido, las afirmaciones de las autoras Rumbo y Contreras se confirman debido a testimonios de diferentes mujeres policías al ser cuestionadas sobre cómo describirían el poder, mando y jerarquía en la SSPM. Al respecto, Blanca (2024) señala:

En eso no hay igualdad de género, incluso le digo, o sea, aquí ahí supervisoras y hay comandantes de Distrito de Policía y hasta ahí se queda, más arriba como unos 4 o 5 puestos de altos mandos son puros de hombres, siempre hay un jefe del jefe y siempre es hombre y ahora tenemos a una directora de la academia, esta ya es la segunda y qué le digo? Es la única mujer, de cuatro años, pero estamos donde estamos, después para arriba, que son varios jefes, puro hombres y ellos son los que mandan y tienen el poder.

Asimismo, el siguiente testimonio enfatiza que:

Tanto hombres como mujeres pueden estar arriba, pues en un tiempo sí le hicieron un poco más caso como quien dice a las mujeres, pero ahí está el desbalance, la vez que hubo muchas comandantes mujeres, los hombres. - Ay, qué pinche, vieja y que cómo no se va a su casa a cuidar a sus hijas/os -así como que muchos comentarios sobre las mujeres, negativos obviamente (Lega,2024)

Por otro lado, Roció (2024) precisó “No hay igualdad, falta ser más honestos” Asimismo Fernanda (2024) refirió “hay mucho poder, mando, pero porque todos son hombres (los jefes)”.

Las respuestas de las mujeres policías constatan la brecha de género en relación al poder, mando y jerarquía en el contexto laboral de la policía. Estos testimonios respaldan los argumentos de Rumbo y Contreras sobre la persistencia de desigualdades de género en las instituciones públicas.

Por un lado, las mujeres policías señalan que, aunque ocupan roles de supervisión y comando de distrito, los puestos de mayor autoridad siguen siendo mayoritariamente ocupados por hombres. Esta observación confirma la desigualdad en la distribución del poder, mando y jerarquía dentro de la institución policial. Además, la referencia a la directora de la academia como la única mujer en un alto cargo durante un período de cuatro años enfatiza la falta de representación femenina en posiciones de liderazgo. Esto refleja una persistente brecha de género en el acceso a oportunidades de ascenso y en la representación femenina en los niveles superiores de la jerarquía. Finalmente, las policías expresan su percepción de que no existe igualdad de género en las estructuras de poder y mando de la policía, sugiriendo la existencia de discriminación basada en el género en el lugar de trabajo. Además, los comentarios negativos hacia las mujeres en puestos de liderazgo muestran cómo los prejuicios de género pueden ser perjudiciales. Comentarios que reflejan cómo la sociedad aún mantiene ideas sobre el papel de la mujer en el trabajo y en la familia. Las críticas hacia las mujeres líderes, como sugerir que deberían quedarse en casa cuidando a sus hijas/os, revelan actitudes sexistas que dificultan que las mujeres avancen en sus carreras.

Estos comentarios no solo afectan la confianza de las mujeres en sí mismas, sino que también las desaniman a buscar roles de liderazgo. Además, destacan la necesidad de abordar

tanto las barreras estructurales que impiden el avance de las mujeres como las actitudes discriminatorias que contribuyen a mantener la brecha de género.

Aunado a esto, Rumbo y Contreras (2021) destacan que “comúnmente somos parte de una cultura que ha objetivado el papel de la mujer en los diversos roles sociales y que ha normalizado las diferencias de trato y desarrollo entre hombres y mujeres” (p.2). Siguiendo esta línea de pensamiento Zepeda (2014) enfatiza que:

Esta categoría es particularmente útil para estudiar la inserción de las mujeres en un empleo que es desempeñado en su mayoría por hombres, así como el choque identitario que puede resultar de la delimitación de un perfil laboral y modos de actuación que están diseñados para otros (p.13).

En el ámbito policial, la persistente brecha de género representa una problemática que refleja desafíos significativos para el reconocimiento profesional de las madres policías. Aunque se ha avanzado en la incorporación de mujeres en las diferentes actividades policiales, la distribución desigual de oportunidades y el acceso limitado a posiciones de liderazgo continúan siendo obstáculos evidentes. Entre otros fenómenos, las madres policías enfrentan cotidianamente marginación sobre ascensos y reconocimientos institucionales, por ejemplo, no tomarlas en cuenta al momento de la toma de decisiones, la no valoración a su trabajo, y las jerarquías no permiten su desempeño laboral. En virtud de lo anterior, primero se abordará “las oportunidades de ascenso”, para ello, es fundamental comprender la dinámica para subir de puesto en la SPPM. De manera análoga, una de las mujeres entrevistadas explica que:

El proceso de ascenso en la institución policial. Primero, se hace una convocatoria para los policías interesados en ascender de puesto, comenzando con el ascenso a policía tercero. El departamento de Honor y Justicia emite la convocatoria, donde se solicitan documentos y se establecen requisitos. La disciplina es el requisito principal, además del comportamiento del policía durante su servicio. Para ascender, es importante no tener denuncias ni antecedentes policiales, y poder resolver problemas por sí mismo, tanto dentro como fuera del servicio. Aunque no se apruebe en el primer intento, se puede volver a intentar en convocatorias posteriores. El proceso de ascenso implica también un examen general de conocimientos básicos del servicio policial, similar al que realizan en la academia. Los grados se obtienen progresivamente, desde

policía tercero hasta policía primero, mediante la presentación de la documentación requerida y la aprobación del examen. La cantidad de plazas disponibles se reduce en cada convocatoria, lo que significa que la competencia es mayor. Aunque anteriormente se otorgaban ascensos automáticamente después de cierto tiempo de servicio, ahora se evalúan conocimientos y otros criterios antes de conceder el ascenso (Legna,2024).

Podemos observar que, por parte de la Secretaría de Seguridad Pública y la Comisión de Honor y Justicia, la estructura de puestos se maneja de manera parcial, lo que implica que cualquier policía puede aspirar a ascender. Sin embargo, es importante destacar que el proceso de ascenso descrito anteriormente implica requisitos estrictos, como mantener una conducta ejemplar y demostrar habilidades para resolver problemas tanto dentro como fuera del servicio. Además, se ha observado un cambio en la política de ascensos, donde anteriormente estos se otorgaban automáticamente después de cierto tiempo de servicio, pero ahora se evalúan conocimientos y otros criterios antes de concederlos.

Por consiguiente, se cuestiona a las madres policías si ¿Han notado alguna diferencia en las oportunidades de ascenso entre hombres y mujeres en la SSPM?, se menciona que:

Para todos es igual, pero ahí es donde dicen que muchos están arreglados, pues obviamente como todo, ¿no? La burocracia misma que hay, es que él es mi amigo o que yo te pago por porque me metas los papeles o equis. Lo de las palancas siempre ha sucedido entonces, prefieren pagar 5000 \$10,000 por el grado porque se sabe que, ya subiendo de grado, pues se obtiene un poco más de dinero en el pago, ¿ahí sí puedo pensar que le van a ayudar a los amigos del amigo y del compadre y el dedazo no? así como no, "pues para qué si se la van a dar porque es amigo", siempre hay esa como tipo de presión, -ya, para que lo aplico, sino no me lo van a dar-, o sea, se siente triste y desmotiva. Yo decía, pues aplica hasta que pases, pero muchos como no les gusta hacer exámenes, haciendo ese tipo de cosas y es que -ya sé quién se la van a dar (Legna,2024).

Asimismo, otro testimonio argumenta que:

Es difícil, a veces hay convocatorias para subir, por ejemplo de policía, subir a policía tercero segundo y primero, ahí es difícil porque somos muchos los que vamos a inscribimos, estamos a ese curso y siempre queda el amigo del del jefe, es muy difícil

este sentido tener un puesto, un rango más y casi siempre son hombres y si hay mujeres pero son muy pocas, por ejemplo ahorita una compañera es una, yo nomás he conocido como 3-4 supervisoras que son policía segundo ella y otra compañera que está ahí conmigo, son pocas, la mayoría son hombres (Blanca, 2024).

Las experiencias de Legna y Blanca muestran que, en la policía, aunque se intenta que todos tengan las mismas oportunidades de ascenso, en realidad las conexiones personales y el favoritismo pueden influir en quién consigue subir de rango. Esto plantea preocupaciones sobre si hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades. Legna menciona que algunas personas están dispuestas a pagar para conseguir un ascenso. Esto sugiere que quienes no tienen conexiones o no están dispuestos a pagar pueden enfrentar más dificultades para avanzar en su carrera, especialmente las madres policías.

Esto no solo afecta a las personas individualmente, sino que también puede perpetuar estereotipos de género y mantener a las mujeres en roles más bajos dentro de la policía. Como resultado, las mujeres pueden sentirse desmotivadas para buscar ascensos, lo que persiste la brecha de género en la institución policial. Una vez analizadas las oportunidades de ascenso, es crucial abordar otras cuestiones relacionadas con las mujeres en el fenómeno brecha de género, como la falta de consideración en la toma de decisiones, la falta de valoración de su trabajo, las limitaciones impuestas por las jerarquías debido a su género y las necesidades anatómicas y fisiológicas. Se cuestionó a las mujeres sobre diversos aspectos relacionados con lo anteriormente mencionado. Una de las preguntas planteadas fue: ¿Cómo describirías la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal? ¿Se fomenta y valora la contribución de las mujeres? En ese sentido, siguiendo los testimonios, se considera que:

Si hay una buena participación, aunque pues es mínima, por ejemplo, ahorita que yo sepa ahí solo una comandante en todas las secretarías de los seis - siete distritos, nada más hay una comandante o dos. Yo he sabido que pues si toman en cuenta sus decisiones que hacen en un tiempo casi puras mujeres también casi comandantes, pero no sé si una que otra se jubiló o ya cuando cambió la administración las cambiaron, pero de que contribuyen y contribuyen mucho, sí, y además es que hay grados y darle una opinión, aunque tenga un grado, no se toman en cuenta las decisiones, las toman a lo mejor nada más los comandantes y el secretario. Quieres cambiar las cosas o una

decisión importante pues no toman en cuenta en ese sentido porque no eres importante dentro de una jerarquía alta. Si tú le das alguna opinión, puede que tú le digas al supervisor y el supervisor le diga a su jefe y a la mejor puede que le puedas decir directamente al comandante, pero el comandante se atribuye tus logros, vaya si tú puedes cambiar una cosa - no es que yo y porque yo soy el comandante y yo soy el que manda y yo yo yo y yo – (Legna,2024).

Asimismo, se afirma que:

Solo escuchan, no nos dan poder en la palabra, porque la mayoría de los más de arriba son hombres, entonces lo toman como que la mujer es muy gritona y todo lo dice que, por las hormonas, es muy poco lo que nos hacen caso en nuestros ideales (Blanca,2024).

Por otro lado, Brenda (2024) menciona que “No se valora la participación de la mujer, porque la mayoría son hombres”, Sonia (2024) opina que “hay muchos problemas de machismo y hombres no se dejan liderar por mujeres” y Fernanda (2024) plantea que “no se les escucha, aunque digan que sí, no valoran su trabajo” y que “todavía está muy presente el machismo en los hombres, hay comandantes mujer, incluso tenemos una directora en la academia, pero solo se quejan de ellas y no les dan esa confianza de que ellas pueden”. La diversidad de experiencias y opiniones por las madres policías reflejan una realidad compleja en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la SPPM. Aunque algunas mujeres señalan una buena participación, observan que es mínima y que, en muchos casos, las decisiones importantes no se toman en cuenta. Esto quiere decir que, a pesar de la presencia de mujeres en roles de liderazgo, su influencia y poder de decisión siguen siendo limitados. Por otro lado, las mujeres mencionan a los hombres en posiciones de autoridad, lo que puede contribuir a la falta de valoración de su contribución y a la percepción que no se otorga la palabra. Esta situación es un desafío importante para la igualdad de género en el ámbito laboral, ya que refleja una estructura en la que los hombres ocupan la mayoría de los puestos de poder como se mencionó antes, y toman las decisiones más importantes, dejando a las mujeres en subordinación. Se menciona que a veces se atribuyen las ideas o logros de las mujeres a los hombres en posiciones de liderazgo, lo que puede reflejar prejuicios relacionados con la capacidad de las mujeres para liderar y contribuir de manera significativa en el ámbito laboral.

Las experiencias compartidas por las madres policías resaltan una serie de desafíos y barreras que enfrentan las mujeres en su búsqueda de avanzar en sus carreras profesionales dentro de la SSPM. Estos desafíos incluyen la falta de representación femenina en puestos de liderazgo, la percepción de que las decisiones importantes las toman sobre todo hombres y la falta de valoración y apoyo a las contribuciones laborales de las mujeres. Al considerar estas barreras, es importante abordar; ¿sí se brinda apoyo para las mujeres que buscan avanzar en sus carreras profesionales? Legna (2024) describe:

Me he encontrado enfrentando un cambio inesperado en mi carrera como policía municipal. Recientemente, descubrí que querían trasladarme a otro departamento, posiblemente a Valle o Riberas. Aunque no he recibido confirmación oficial, esta noticia ha generado preocupación en mí. Mi compromiso con la educación ha sido firme desde el principio. A pesar de las dificultades, me inscribí en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) para continuar mis estudios. Esta decisión no fue bien recibida por algunos superiores y compañeros, quienes cuestionaron mi capacidad para equilibrar el trabajo policial con mis responsabilidades académicas. La presión y el estrés asociados con esta situación me llevaron a buscar ayuda psicológica. Reconocí que necesitaba apoyo para sobrellevar las tensiones laborales y personales. De hecho, la situación llegó a tal punto que, en un momento, me encontré contemplando pensamientos suicidas. Este desafío emocional me impulsó aún más a buscar ayuda profesional para manejar mis emociones y encontrar una salida a mis dificultades. Mis preocupaciones no se limitan a mi vida laboral; también enfrento desafíos relacionados con mi salud y bienestar. El sistema de salud proporcionado por la institución carece de calidad y accesibilidad. En una ocasión, me vi obligado a buscar tratamiento por mi cuenta debido a la falta de atención adecuada. Además, el salario que recibo como policía municipal es insuficiente para cubrir las necesidades básicas de mi familia. Aunque se otorgan bonificaciones ocasionales, estas no compensan adecuadamente los riesgos y sacrificios asociados con mi trabajo, reconozco la necesidad de condiciones laborales y salariales más justas para los policías municipales.

La declaración de Legna proporciona una perspectiva sobre los desafíos y las barreras que enfrentan las mujeres en su búsqueda de avanzar en sus carreras profesionales dentro de la

SSPM (Secretaría de Seguridad Pública Municipal). Legna describe cómo la institución no proporciona el apoyo necesario para las mujeres que buscan avanzar en sus carreras profesionales. Su decisión de continuar sus estudios fue cuestionada por superiores y compañeros, lo que indica una falta de reconocimiento y apoyo a sus aspiraciones educativas. La presión y el estrés asociados con la situación laboral de Legna la llevaron a buscar ayuda psicológica. Esta experiencia destaca cómo las mujeres en la SSPM pueden enfrentarse a tensiones laborales y personales que pueden tener un impacto significativo en su bienestar emocional. También señala deficiencias en el sistema de salud proporcionado por la institución, esta falta de accesibilidad y calidad en la atención médica afecta negativamente la salud y el bienestar de las mujeres policías.

Además, resalta la insuficiencia del salario que recibe como policía municipal para cubrir las necesidades básicas de su familia. A pesar de las bonificaciones ocasionales, el salario no compensa adecuadamente los riesgos y sacrificios asociados con su trabajo. En esa misma línea, las necesidades de las mujeres policías muestra problemas en la forma en que se les proporcionan uniformes y equipo. A partir de los testimonios de diferentes mujeres en la policía, se nota un claro desbalance entre lo que la institución promete y lo que realmente ofrecen en su trabajo diario. Primero, aunque la administración actual ha incrementado la cantidad de uniformes en comparación con administraciones anteriores, todavía es insuficiente. Legna (2024), menciona: “nos dan uniformes a largo plazo y de muy mala calidad. Si el policía quiere verse bien ante la ciudadanía, el mismo compra su equipo.” Esto revela que, pese a los esfuerzos por mejorar, las mujeres reciben pocos uniformes al año y deben gastar parte de su salario en prendas que debería proporcionar la institución. Brenda (2024), también expresó su frustración: “tengo que comprarlo, así como calzado”, reflejando la carga financiera que esto implica.

Otro aspecto importante es que los uniformes no están diseñados según las características fisiológicas de las mujeres. Legna, expresó su frustración con el equipo táctico: “los chalecos son los mismos de siempre; son chalecos de hombre que no son aptos para nosotras.” Aunque se han hecho esfuerzos por crear chalecos específicos para mujeres, Blanca, comentó que “solamente les dieron a las mujeres que fueron de nuevo ingreso”, dejando a muchas con chalecos que no se ajustan a su cuerpo y que son incómodos de llevar.

Esto no solo causa incomodidad, sino que también puede dificultar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.

La calidad de los uniformes también es un problema recurrente. Emma, menciona que “los uniformes son de mala calidad e incómodos, están diseñados para hombres”, lo que complica su desempeño diario. Esto se traduce en un impacto negativo en su imagen profesional. La necesidad de verse bien para la ciudadanía y estar cómodas en su uniforme se convierte en una carga adicional. Blanca, también destacó que “hay pantalones que de plano no se nos amoldan, son muy difíciles y los tenemos que mandar a arreglar”, evidenciando la falta de consideración por las necesidades específicas de las mujeres.

La situación expuesta no solo revela la falta de atención a las necesidades de las mujeres policías, sino también una cultura institucional que no prioriza la igualdad de género. Ignorar estas necesidades no solo afecta su bienestar, sino que también puede afectar su motivación y compromiso con su trabajo. Legna, enfatiza: “no nos dan uniformes, son de mala calidad, incómodos, están diseñados para hombres”.

Es fundamental que las autoridades competentes escuchen las preocupaciones de las mujeres y aborden las deficiencias en la provisión de uniformes y equipo que se ajusten a sus necesidades fisiológicas y anatómicas. Como Legna, destacó, “la administración nos ha dado más que uno a comparación con otras administraciones”, pero aún queda un largo camino por recorrer. Solo así se podrá garantizar que todas las mujeres policías se sientan valoradas y adecuadamente equipadas para desempeñar su labor de manera efectiva.

Este testimonio destaca la necesidad de abordar una serie de problemas y desafíos dentro de la SSPM que afectan negativamente a las mujeres policías. Estos problemas incluyen la falta de apoyo institucional, la presión laboral y el estrés emocional, los problemas de salud y bienestar, y la insuficiencia salarial.

Tras analizar la información, queda claro que las mujeres policías enfrentan obstáculos y desafíos en su contexto laboral, especialmente en las oportunidades de ascenso, la participación en la toma de decisiones, el apoyo institucional y las condiciones laborales. A pesar de los avances en la incorporación de mujeres en la policía, persisten desigualdades de género que afectan negativamente su experiencia laboral y su calidad de vida.

En cuanto a las oportunidades de ascenso, aunque se intenta mantener un proceso equitativo, las conexiones personales y el favoritismo a menudo influyen en quién avanza en

su carrera. Esto puede desmotivar a las mujeres que no tienen estas conexiones y perpetuar estereotipos de género que limitan su progreso.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la policía también es limitada, ya que la mayoría de los puestos de autoridad siguen siendo ocupados por hombres. Esto refleja una estructura en la que las opiniones y contribuciones de las mujeres no siempre son valoradas ni tenidas en cuenta, lo que contribuye a su subordinación en el ámbito laboral.

Además, el testimonio de las mujeres policías destaca la falta de apoyo institucional para aquellas que buscan avanzar en sus carreras o que enfrentan dificultades personales y de salud. Esto incluye una falta de reconocimiento y apoyo a las aspiraciones educativas, así como deficiencias en el sistema de salud proporcionado por la institución.

La situación de los uniformes y el equipo que se les proporciona de las mujeres policías muestra problemas que van más allá de solo tener suficientes recursos. Los testimonios dejan claro que hay una gran diferencia entre lo que la institución promete y lo que estas mujeres realmente reciben en su trabajo diario. Aunque ha habido algunos avances en la cantidad de uniformes, estos siguen siendo insuficientes y de mala calidad, lo que obliga a las mujeres a gastar parte de su salario en ropa que deberían recibir sin costo.

Además, el diseño de los uniformes y chalecos no tiene en cuenta las características fisiológicas y anatómicas de las mujeres. Esto no solo causa incomodidad, sino que también puede dificultar su trabajo y afectar cómo se presentan ante la comunidad. La falta de atención a estas necesidades resalta un problema más amplio dentro de la cultura de la institución, que no prioriza la igualdad de género. Es fundamental que las autoridades escuchen las preocupaciones de las mujeres policías y hagan cambios en la forma en que se les proporcionan uniformes y equipos adecuados. Solo así se podrá asegurar que todas las mujeres en la fuerza se sientan valoradas, apoyadas y preparadas para hacer su trabajo de manera efectiva. Un entorno de trabajo más justo y equitativo beneficiará no solo a las mujeres policías, sino también a la comunidad que sirven.

La realidad laboral de las mujeres policías está marcada por la persistente brecha de género, que se manifiesta en diversos aspectos de su experiencia laboral. Para lograr una verdadera igualdad de oportunidades y trato en el ámbito policial, es necesario abordar estas

desigualdades de manera integral y tomar medidas concretas para promover un ambiente laboral justo y equitativo para todas/os.

4.1.2 Maternidad

¿Como la maternidad influye en la experiencia laboral de las madres policías, al intentar equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales?, para responder a esta pregunta, primero es esencial comprender, reconocer y valorar el rol de las mujeres como madres de familia en la transformación de los roles de género, a lo largo de la historia las mujeres se hallan asociadas con la responsabilidad principal de la crianza y el cuidado de las hijas/os, un rol a menudo subestimado. Muchas mujeres buscan equilibrar la responsabilidad de ser madres con sus carreras profesionales, contribuyendo tanto al ámbito doméstico como al laboral. La maternidad no solo influye en las responsabilidades de las mujeres, sino que también está entrelazada con las normas sociales y culturales que han definido el rol femenino. Históricamente, la maternidad ha estado ligada a la feminidad, convirtiéndose en un rasgo social distintivo para las mujeres. Este vínculo ha influido en la diferenciación de roles y comportamientos de género, asignando actividades laborales y características específicas a cada uno (Barrantes y Cubero,2014). A su vez, Lagarde (2005) enfatiza que “la maternidad es uno de los hechos de la reproducción sociocultural. Se sitúa en las relaciones sociales, es decir en la sociedad y en el Estado o en cualquiera forma de superestructura juridico-política, y en la cultura” (p.247). Esto significa que la maternidad está entrelazada con las relaciones sociales y políticas de la sociedad. Las mujeres policías, al intentar equilibrar sus roles de madre y profesional, deben transitar por un contexto que perpetúa la idea de que ciertas actividades laborales son "naturales" para ellas. El siguiente testimonio expresa esta realidad y confirma lo que dicen las autoras al señalar que:

"A las mujeres nos ven con afinidad, amables, amigas, delicadas, con **instinto maternal** y al hombre no, al hombre lo ven más fuerte y rudo” (Legna, 2024).

La percepción de que las mujeres son "delicadas", "amables", y “maternales" no solo visibiliza estos estereotipos, sino que también añade una carga su trabajo, ya que deben demostrar que pueden realizar tareas que a menudo se consideran masculinas como la policía.

Además, el testimonio también señala: “esto nos afecta porque hacemos cosas que muchos hombres no hacen, como el trabajo administrativo, que no les gusta o no quieren aprender a hacer o por ser mujer nosotras lo hacemos (Legna 2024). Este comentario revela una doble carga que enfrentan las mujeres: por un lado, se espera que asuman tareas que pueden ser vistas como menos importantes, como el trabajo administrativo solo por el simple hecho de ser vistas con ese “instinto maternal o delicadas”. La responsabilidad por las actividades administrativas recae sobre ellas, mientras que los hombres pueden evitar estas tareas, perpetuando la desigualdad. Incluso, los estereotipos de género arraigados, a su vez perpetúan comentarios machistas hacia las mujeres, especialmente a aquellas que son madres. Un testimonio muestra esta situación, donde una madre policía comparte una experiencia con un compañero: “Tenía un jefe que me decía: '¿Tienes hijos?' Cuando le respondí que sí, él me contestó: '¿Y qué haces aquí?'. Deberías ir a cuidar a tus hijas/os.' Le respondí que, aunque debo cuidar de mis hijas, también tengo que trabajar” (Legna, 2024). El testimonio de Legna muestra un desafío significativo que muchas madres enfrentan en su trabajo. Su jefe le pregunta si tiene hijas/os y le sugiere que debería estar en casa cuidándolos en lugar de estar trabajando. Este tipo de comentario refleja un estereotipo de género que considera que el papel principal de una mujer es ser madre, lo que desvaloriza su trabajo y su capacidad profesional. La frase "¿Y qué estás haciendo aquí? Deberías ir a cuidar a tus hijos" implica que su trabajo no es tan importante como el cuidado de sus hijas/os. Este tipo de pensamiento refuerza la idea de que la maternidad es el único rol que define a una mujer, ignorando su derecho y capacidad de tener una carrera. Se observa que, la maternidad, está relacionada con la teoría de género mencionada en el apartado anterior, que examina cómo las ideas y normas sociales definen los roles de hombres y mujeres. Según esta teoría, los estereotipos sobre la maternidad limitan las oportunidades de las mujeres en el trabajo.

Además, este apartado también vincula la brecha de género, que se refiere a las diferencias en oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el trabajo. La idea de que una mujer deba elegir entre cuidar a sus hijas/os y trabajar es una manifestación de esta brecha. Los hombres, por lo general, no enfrentan la misma presión ni se les cuestiona por sus responsabilidades como padres, lo que perpetúa la desigualdad en el ámbito laboral. La brecha de género no solo se nota en el salario o las oportunidades, sino también en cómo son tratadas o vistas las mujeres en sus trabajos. Al ser desalentadas o cuestionadas por decidir

trabajar, las mujeres se ven en desventaja, lo que puede hacer que sea erradicar la desigualdad.

El testimonio de Legna no solo refleja su experiencia personal, sino que también representa una cultura más generalizada dentro de la policía que no apoya ni reconoce las dificultades de ser madre y policía al mismo tiempo. En ese contexto, la maternidad puede cambiar la forma en que las mujeres experimentan su trabajo y las decisiones que toman en él. Se observa cómo la sociedad sigue esperando que las mujeres asuman las responsabilidades domésticas y de crianza; la llamada "doble jornada laboral", Lagarde (2005) lo refiere como:

La doble jornada de trabajo que se constituye por la jornada pública de trabajo productivo, asalariado, bajo contrato, Y por la jornada privada de trabajo reproductivo. Se, distingue también, por el espacio en que se realiza: la Jornada publica se lleva a cabo, de manera ideal, en un lugar destinado a la producción, al trabajo (como la fábrica, la milpa, el comercio, la oficina) Y la jornada reproductiva es doméstica, se lleva a cabo en la casa (p.127).

Un concepto que se refiere a la carga que recae sobre las mujeres, quienes, además de cumplir con sus responsabilidades laborales, deben encargarse de las tareas domésticas y el cuidado de las hijas/os. Para ilustrar el concepto de “doble jornada laboral”, se presenta el testimonio de Legna, quien sigue enfrentando diariamente estos desafíos desde que su trabajo era el patrullaje preventivo en las calles, ella menciona “siempre llegas y es esa doble jornada” (Legna, 2024). El testimonio describe la intensa rutina de una mujer policía que enfrenta la "doble jornada laboral". Ella relata cómo sus horarios laborales complicados, con turnos rotativos que incluyen trabajo nocturno y cambios frecuentes, se combinan con sus responsabilidades en el hogar. A menudo se acuesta muy tarde, cerca de las 2 o 3 de la madrugada, ya que no puede descansar hasta asegurarse de que sus hijas estén dormidas y atendidas.

La "doble jornada laboral" no solo implica una carga física, sino también emocional, ya que deben gestionar sus roles en el trabajo y en el hogar. Según, Aristizábal (2019) destaca que, “en la sociedad, se le exige a la mujer que cumpla con los roles de trabajadora y madre, tratando de llevar un equilibrio perfecto entre los dos” (p.69). Así, la sociedad espera que las mujeres se desempeñen en el trabajo y en la crianza de las hijas/os, y que lo hagan de manera

equilibrada, lo cual puede ser bastante desafiante. Esta expectativa social puede hacer que se sientan estresadas al tratar de cumplir ambos roles al mismo tiempo. Este equilibrio resulta complicado por la naturaleza impredecible de sus horarios laborales y la exigencia constante de sus obligaciones familiares. Ser mujer y madre policía implica enfrentar una combinación, el equilibrio entre las responsabilidades laborales y domésticas presenta desafíos significativos para su bienestar emocional y sus oportunidades de desarrollo profesional, familiar y personal.

El testimonio de Legna, una madre policía, refleja estas tensiones. Ella menciona que, al llegar al trabajo, se le exige dejar de lado sus responsabilidades domésticas, sin que exista un apoyo para lograr un verdadero equilibrio entre ambas: "cuando llego al trabajo es olvídense de su casa y aquí viene a trabajar"(Legna,2024). Esto no solo destaca la desconexión que se les demanda entre las responsabilidades familiares y el trabajo, sino que también revela el impacto emocional que esto tiene. Legna relata que, a pesar de sus esfuerzos por mantener separados el trabajo y los problemas familiares, el estrés se interpone entre ambas responsabilidades, afectando tanto su desempeño profesional como su vida personal.

Además, ella destaca que esta situación ha sido vista dentro de la institución policial debido al aumento de suicidios de compañeras/os policías, lo que llevó a una mayor atención sobre el bienestar psicológico de los agentes. Esta conexión entre el agotamiento físico y emocional y la falta de tiempo de calidad con la familia muestra los efectos negativos de la "doble jornada laboral" en la vida de las madres policías al intentar equilibrar ambas responsabilidades. Por ejemplo, Brenda (2024) afirma que "no se puede equilibrar las responsabilidades, el horario es muy largo, no hay tiempo para estar con la familia". Este testimonio revela que las largas jornadas laborales y los turnos irregulares dificultan cualquier intento de balancear la vida familiar con el trabajo. Roció (2024) también menciona que no logra un equilibrio entre sus roles laborales y familiares, aunque trata de hacerlo de manera responsable. Otro punto importante es el impacto psicológico de esta situación. Sonia (2024) destaca que, aunque intenta no llevar sus problemas familiares al trabajo, es una tarea difícil. Aunque menciona la existencia de la Udapp (Unidad Mixta de Defensa Legal y Atención Psicológica para Policías y sus Familias) un servicio de psicología que intenta brindar apoyo, parece que este recurso no es del todo efectivo. Emma (2024), por su parte, resalta que gestionar ambas responsabilidades es difícil debido al tiempo y a las restricciones

en permisos laborales. María (2024) también señala lo difícil que es cumplir con ambas responsabilidades, ya que de alguna manera la familia, y en particular las/os hijas/os, terminan siendo descuidados. De manera similar, otro testimonio revela la tristeza que siente al no poder dedicar suficiente tiempo y atención a sus hijas/os debido a las demandas del trabajo en la policía (Fernanda,2024). La exigencia de cumplir con ambas partes crea un desgaste y desafío emocional significativo. También es pertinente destacar a las mujeres madres, especialmente a las solteras.

Los testimonios no solo reflejan las tensiones laborales y familiares que enfrentan las madres policías, sino que también resalta una problemática aún más profunda: la falta de apoyo por parte de las parejas, lo que aumenta aún más la "doble jornada laboral". Como menciona Legna, muchas mujeres que son madres no cuentan con el respaldo necesario de los padres de sus hijas/os. Ella destaca que algunos hombres no asumen las responsabilidades de crianza de manera equitativa: "él es responsable también de tus hijas/os y es responsable también de ti"(Legna,2024). Esta falta de corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado aumenta significativamente la carga para las mujeres, que ya están lidiando con jornadas laborales largas y exigentes. Legna menciona la importancia de la comunicación en la pareja para compartir las responsabilidades, independientemente de los roles tradicionales de género: "no es porque él sea hombre no es porque yo sea mujer"(Legna,2024). La realidad es que el trabajo en la policía, en particular el patrullaje, era tan demandante que pasaba hasta 48 horas fuera de casa por consignaciones, lo que complica aún más el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Este testimonio coincide con las experiencias de otras mujeres policías que señalan la falta de tiempo para estar con sus familias debido a los largos horarios laborales. Por ejemplo, Roció (2024) y Brenda (2024) mencionan que es prácticamente imposible equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, ya que las largas jornadas hacen que la familia, y en particular las hijas/os, queden desatendidos y que no pasan tiempo de calidad con ellos. Esta situación también genera un fuerte impacto emocional, como lo menciona Sonia (2024), al intentar no llevar los problemas familiares al trabajo, aunque reconoce que es una tarea difícil. En este sentido, el testimonio de Legna muestra la necesidad de un apoyo equitativo en el hogar, no solo para aliviar la carga física, sino también para mitigar el impacto emocional de esta "doble jornada laboral". La falta de corresponsabilidad en la crianza y el trabajo doméstico, sumada a las

exigencias laborales de ser policía, intensifica el desgaste emocional y físico de las mujeres, dejándolas sin tiempo suficiente para ellas mismas o para sus hijas/os. A esto se suman las dificultades para dormir adecuadamente debido a los cambios de turnos, especialmente el turno de la tarde, que es el más exigente. Además, Legna (2024) describe cómo el trabajo afecta su salud, ya que no siempre puede comer a sus horas, lo que resulta en problemas como presión alta y obesidad para muchos de sus compañeras/os. En la calle, comer es un reto, ya que comprar comida resulta caro, por lo que prefiere llevarse alimentos como sándwiches o frutas.

La rigidez de estos turnos, junto con lo impredecible de las consignaciones, hace que sea extremadamente difícil para las madres organizar su tiempo y atender sus responsabilidades familiares. Fernanda (2024) expresa cómo esta falta de flexibilidad impacta negativamente su vida. A pesar de haber solicitado permisos para atender situaciones familiares importantes, estos le han sido negados. Incluso en momentos de urgencia familiar, la falta de descansos o permisos necesarios crea un ambiente laboral insensible a las necesidades de las madres. Este testimonio refuerza la idea de que, aunque las mujeres policías cumplen con su labor, sus necesidades personales y familiares no son consideradas de manera adecuada por la institución. Estos testimonios revelan una institución que no ofrece un apoyo adecuado para las madres policías. La falta de políticas que permitan a las mujeres ajustarse a las demandas familiares, ya sea a través de horarios flexibles o permisos adecuados a urgencias familiares, contribuye a su agotamiento físico y emocional. Esto crea un entorno donde la conciliación entre la vida laboral y familiar es prácticamente imposible, lo que genera un impacto negativo tanto en su bienestar personal como en su desempeño profesional. La rigidez en los horarios, la falta de permisos adecuados y la ausencia de un verdadero apoyo institucional perpetúan una estructura laboral que invisibiliza las necesidades de las mujeres policías. Esto no solo les dificulta el cumplimiento de sus responsabilidades familiares, sino que también afecta su salud emocional y física, como se observa en varios de los testimonios.

La falta de flexibilidad y apoyo institucional son factores recurrentes que complican el intento de equilibrio, especialmente para aquellas que son madres. Como señala Zepeda (2014) resalta que las mujeres deben asumir el rol de principales cuidadoras, aunque las instituciones laborales no ofrezcan las facilidades necesarias para que puedan conciliar la

maternidad con una carrera profesional. Los testimonios de varias mujeres policías evidencian la falta de flexibilidad y apoyo institucional. Legna (2024) por ejemplo, comenta que, aunque a veces se ofrece cierta flexibilidad cuando la situación es grave e imposible de resolver por otros medios, esto solo se aplica cuando se puede prever el problema con anticipación. Sin embargo, como madre, ella menciona que las emergencias familiares, como la enfermedad de una hija/o, no se pueden planificar: “para ser mamá, eres veinticuatro siete, ¿cómo le digo que mi hija se va a enfermar mañana?” (Legna,2024). Blanca (2024) intensifica esta problemática al señalar que el apoyo que se otorga a las compañeras que estudian no se extiende a aquellas que enfrentan dificultades familiares. Ella menciona que a las policías que estudian se les permite ajustar sus horarios o recibir ciertos permisos, pero las madres no tienen acceso a esas facilidades, a pesar de que también necesitan tiempo para atender a sus familias o por urgencias familiares.

Blanca sugiere que estas madres podrían ser asignadas a departamentos con horarios más manejables, como prevención social, lo cual sería una solución para mejorar su carga laboral y familiar. Sin embargo, lamenta que estas opciones no estén disponibles para las madres policías, lo que muestra la falta de flexibilidad en la institución. Brenda y María (2024) también destacan la rigidez de los turnos de trabajo, con cambios semanales de horarios que no son cómodos ni saludables. María enfatiza que la falta de flexibilidad en los horarios es especialmente estresante para las madres de familia, quienes ya de por sí enfrentan una carga significativa en el hogar. Roció y Emma (2024) confirman esta crítica al señalar que no hay flexibilidad en los horarios, y que las policías están obligadas a cubrir los tres turnos de trabajo sin excepciones.

La falta de flexibilidad y apoyo no es solo un problema individual, sino una cuestión estructural que requiere atención urgente para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres policías que son madres.

Como se ha mencionado anteriormente en los testimonios, algunas mujeres enfrentan dilemas al tener que equilibrar su deber profesional con el deseo de pasar tiempo de calidad con sus hijas/os y ayudar en las tareas de la escuela, la seguridad y el bienestar que les causa un sentimiento de inseguridad, impotencia, miedo, puesto que ya no se consigue fácil quien los pueda cuidar, todo esto puede influir en su disposición para asumir ciertos riesgos en el trabajo.

La falta de apoyo institucional para las mujeres policías se presenta como otro obstáculo significativo que afecta no solo su desempeño laboral, sino también su bienestar personal y familiar. Zepeda (2014) argumenta que, las instituciones laborales no proporcionan las facilidades necesarias para que puedan equilibrar sus responsabilidades de maternidad con su carrera profesional en igualdad de condiciones. Esta falta de apoyo se manifiesta en la ausencia de servicios de guardería y en las implicaciones que enfrentan las mujeres a lo largo de su embarazo y en su regreso al trabajo (licencia de maternidad).

Primero, los testimonios de diversas mujeres policías muestran de las dificultades que enfrentan en su día a día. Legna (2024) denuncia que no hay guarderías o áreas de lactancia disponibles para las policías, y aunque se había anunciado la creación de una en Cemath, la ubicación no es práctica. Su comentario sobre el tiempo y el costo del transporte pone de manifiesto un problema real que muchas mujeres enfrentan: las exigencias laborales a menudo chocan con la necesidad de cuidar a sus hijas/os. La falta de una guardería accesible hace que las mujeres se vean obligadas a llevar a sus bebés o hijas/os al trabajo. Esto es una carga emocional y física, y Legna (2024) destaca que esta situación depende del jefe inmediato, lo que genera una inconsistencia en el apoyo que las mujeres pueden recibir.

El testimonio de Blanca (2024) complementa esta perspectiva. Ella menciona que, aunque actualmente hay dos guarderías en la presidencia del municipio, estas aún son insuficientes para cubrir las necesidades de todas las mujeres policías. Blanca (2024) destaca que muchas compañeras aún se ven obligadas a trabajar en turnos nocturnos porque no hay una alternativa adecuada para el cuidado de sus hijas/os, lo que refleja cómo la falta de opciones de cuidado impacta en las decisiones laborales de las mujeres. Además, su experiencia personal demuestra cómo la falta de apoyo puede llevar a una mayor dependencia de la familia, un recurso que no todas las mujeres tienen. Las dificultades aumentan cuando se considera la escasez de recursos. María (2024) menciona que no hay recursos suficientes para las mujeres policías, lo que genera un entorno laboral poco empático y estresante. Esta falta de recursos no solo afecta a las mujeres que son madres, sino que también repercute en la salud mental y física de todas las trabajadoras. Por su parte, Emma (2024) señala que los recursos son escasos y poco accesibles, lo que empeora aún más la situación de las mujeres que intentan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

El testimonio de Fernanda (2024) también es importante en este análisis. Ella menciona que, aunque existen guarderías, estas están ubicadas lejos de su lugar de trabajo y de donde ella se ubica, lo que implica una pérdida de tiempo considerable y una carga en su rutina diaria. Esta falta de accesibilidad resalta la discrepancia entre las políticas institucionales y las realidades que enfrentan las mujeres policías, que necesitan soluciones prácticas y efectivas para poder cumplir con sus responsabilidades familiares y laborales.

Por último, Roció (2024) menciona la necesidad de más empatía en la institución. Esta empatía se observa en todos los testimonios, indicando que no solo se requieren políticas, sino también un cambio en la cultura institucional que reconozca y valore el papel de las mujeres como agentes y madres. La falta de corresponsabilidad en la casa, como señala Lega (2024), donde las mujeres deben asumir la mayor parte de las responsabilidades de crianza, también revela la necesidad de que las instituciones promuevan un entorno que apoye la igualdad de género tanto en el trabajo como en el hogar. Todos estos testimonios evidencian la falta de apoyo, comprensión empatía por parte de la SSPM hacia las mujeres policías. La ausencia de servicios de guardería adecuados, la escasez de recursos y la necesidad de ser más empático hacia las madres policías son problema que requieren una atención urgente.

Sin cambios significativos en las políticas y la cultura institucional, las mujeres policías continuarán enfrentando obstáculos y desafíos significativos para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que limitará sus oportunidades de desarrollo y afectará su bienestar. Esto muestra la urgencia de implementar políticas que no solo faciliten el cuidado de las hijas/os, sino que también reconozcan y valoren el papel de las mujeres en su trabajo policial y en sus hogares.

En cuanto a las licencias de maternidad, aunque existe un marco legal que permite a las mujeres tomar permisos de maternidad, en la práctica no siempre se cumple de manera adecuada. En sus testimonios, las mujeres policías abordan la complejidad de la licencia de maternidad. Legna (2024) menciona, aunque en teoría se pueden tomar 30 días antes del parto y otros 30 después, la realidad es que no todas las mujeres hacen uso de este derecho. Su experiencia refleja un dilema común: mientras algunas mujeres pueden optar por tomarse el tiempo completo, otras sienten la presión de regresar al trabajo antes de lo recomendado, a menudo debido a la falta de apoyo en casa o la necesidad de mantener su empleo. La afirmación de que hay mujeres que prefieren salir a trabajar incluso estando en la etapa final

de su embarazo sugiere una cultura laboral que no solo desincentiva el uso de la licencia, sino que también coloca a las mujeres en situaciones riesgosas.

El testimonio de Blanca (2024) es igualmente sorprendente. Ella observa que incluso mujeres embarazadas continúan trabajando en patrullas y en actividades físicas como tocar el tambor en la banda de guerra, lo que pone de manifiesto la falta de sensibilidad de la Secretaría hacia las necesidades de las mujeres en estado de embarazo. Este tipo de situaciones no solo es inaceptable desde una perspectiva de salud y bienestar, sino que también indica una falta de empatía por parte de los superiores y mandos, quienes no parecen reconocer la importancia de proteger a las mujeres durante un tiempo tan delicado de sus vidas. María (2024) destaca la necesidad de más apoyo y flexibilidad, lo cual es un llamado a la acción para que las instituciones reconozcan y aborden estas problemáticas. La falta de recursos y la poca consideración hacia las necesidades específicas de las madres policías se traducen en un entorno laboral hostil e insensible. Por su parte, Roció (2024) sugiere que se administre equipo adecuado para el tiempo de maternidad, lo que también habla de la necesidad de que las instituciones se adapten a las circunstancias a la realidad que enfrentan las mujeres en esta etapa de sus vidas.

Por otro lado, la reintegración al trabajo tras la licencia de maternidad presenta sus propios desafíos. Legna (2024) menciona que, al regresar, las mujeres a menudo son redistribuidas a diferentes departamentos y no siempre regresan a su puesto original, lo que puede ser una forma de discriminación. Este cambio puede afectar su sentido de pertenencia y su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva, generando un sentimiento de inseguridad laboral. Blanca (2024) también destaca que, al regresar al trabajo, muchas compañeras no reciben la hora de descanso para amamantar que deberían tener, lo que muestra una vez más la falta de cumplimiento de las normativas establecidas. Este descuido puede tener consecuencias negativas para la salud de las madres y sus bebés, y refleja una cultura que minimiza las necesidades de las mujeres. María (2024), aunque no experimentó este problema personalmente, sugiere que se debería prestar más atención a estos temas, lo que indica que hay una conciencia sobre la importancia del apoyo en esta etapa. Roció (2024) comenta, al final del día, las mujeres se presentan para cumplir con todas las horas de trabajo, lo que destaca la resiliencia de estas trabajadoras, pero también indica una normalización de la falta de apoyo. La idea de que "eres una policía más" habla de una realidad que muchas

mujeres enfrentan: no se les permite ser reconocidas como madres y agentes. Esto enfatiza la deshumanización que experimentan al regresar a un entorno que no tiene en cuenta sus necesidades específicas como madres.

Los testimonios de estas mujeres policías revelan una fuerte falta de apoyo institucional en torno a la licencia de maternidad y la reintegración al trabajo. Aunque cuenta con un marco normativo que protege sus derechos humanos-laborales, las mujeres se enfrentan a obstáculos y desafíos que van desde la falta de recursos y flexibilidad, hasta la falta de empatía y sensibilidad de sus superiores y mandos. Esta situación no solo afecta su salud y bienestar, sino que también impacta negativamente en su desempeño laboral y en su calidad de vida.

Es fundamental que las instituciones implementen políticas que no solo cumplan con la ley, sino que también reconozcan las realidades que enfrentan las mujeres madres policías. Se necesita un cambio cultural que valore el papel de las mujeres en el trabajo y en el hogar, promoviendo un entorno más inclusivo y comprensivo. Sin estos cambios, las mujeres seguirán enfrentando desafíos significativos para equilibrar sus responsabilidades como madres y agentes.

4.1.3 Violencia de género

La violencia de género en las instituciones de seguridad pública, especialmente en el contexto de las mujeres policías, representa un fenómeno social complejo que trasciende las experiencias individuales para reflejar dinámicas y manifestaciones sociales y políticas más amplias. Este análisis se centra en identificar las manifestaciones y dinámicas de violencia de género que enfrentan las madres policías dentro de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal, a fin de identificar las estructuras de poder.

A pesar de la existencia de un marco normativo amplio diseñado para prevenir y erradicar y sancionar la violencia contra la mujer, las evidencias recopiladas en entrevistas y cuestionarios con mujeres policías revelan una realidad alarmante: la violencia no solo persiste, sino que está normalizada e institucionalizada dentro de sus entornos laborales.

Las experiencias de violencia que describen las mujeres policías no solo reflejan problemáticas individuales, sino que, como argumenta Segato, deben ser entendidas como

fenómenos sociales y políticos que operan dentro de una estructura de poder que somete y victimiza a las mujeres.

La teoría de Segato (2003) destaca que la violencia de género es un fenómeno estructural que se manifiesta en las relaciones de poder, una idea que se muestra en los testimonios de las mujeres policías.

Las mujeres policías enfrentan una violencia que está normalizada e institucionalizada dentro de su entorno laboral, lo cual confirma lo que Rumbo y Contreras (2021) denominan "violencias" en plural, para visibilizar la multiplicidad de espacios donde las mujeres son víctimas de abuso. Por ejemplo, Blanca (2024), describe un caso en el que una compañera embarazada sufrió la pérdida de su bebé debido a la negligencia del supervisor, quien priorizó la custodia de un edificio sobre la salud de la mujer. Este tipo de violencia institucional refleja cómo las estructuras de poder dentro de la policía perpetúan la subordinación de las mujeres, conforme lo explica Maqueda (2006), al sostener que las formas de violencia de género se basan en el sometimiento de la mujer en un espacio de poder dominado por hombres.

Este caso no solo pone de manifiesto la violencia física (que en este caso resulta en la pérdida del embarazo), sino también la violencia psicológica y laboral, al no tomar en cuenta las necesidades específicas de las mujeres policías, sobre todo cuando están embarazadas. Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), estos actos muestran un claro ejemplo de violencia institucional, la cual se define como la omisión de las autoridades en garantizar los derechos de las mujeres. Blanca (2024) señala que, como consecuencia de este suceso, su compañera se convirtió en una persona distante y difícil de tratar, lo cual podría ser una reacción a la falta de empatía y protección institucional y la falta de apoyo tras haber sufrido un daño tan significativo.

El acoso sexual y el hostigamiento laboral también son formas de violencia que se repiten en los testimonios. Brenda (2024) destaca, para acceder a mejores puestos o beneficios comunes entre los hombres, las mujeres deben involucrarse en relaciones más allá de lo laboral con sus superiores. Este tipo de violencia sexual y psicológica está explícitamente reconocido en el artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). El hecho de que las mujeres se sientan obligadas o forzadas a tener relaciones fuera del ámbito laboral para poder avanzar profesionalmente demuestra

la forma en que el sistema patriarcal opera en la institución policial, limitando su desarrollo profesional.

Esta situación también refleja lo que Rumbo y Contreras (2021) señalan sobre cómo las violencias son múltiples y se han normalizado en diferentes espacios. En este caso, el acoso y el hostigamiento no son situaciones diferentes, sino parte de una dinámica de poder que ha sido naturalizada dentro de la policía. Las mujeres no solo deben lidiar con sus responsabilidades laborales, sino también con tipos de violencia que afecta su desarrollo profesional y su bienestar emocional.

Las consecuencias de la violencia de género en el desempeño laboral y la motivación de las mujeres policías son evidentes en las entrevistas. Blanca (2024) describe cómo su compañera, tras perder a su bebé por la negligencia de un supervisor, cambió de actitud y se volvió distante y poco accesible. Este cambio en su comportamiento podría interpretarse como una respuesta emocional a la falta de apoyo y la violencia institucional que sufrió, afectando su desempeño y las relaciones laborales con sus compañeras/os. Brenda (2024) también señala que la violencia de género no es algo que se discuta abiertamente, pero que afecta el desarrollo profesional. Esto se vincula con lo que Maqueda (2006) describe como la victimización de las mujeres en un sistema de valores dominado por otros.

Los testimonios de las mujeres policías coinciden en que enfrentan obstáculos que limitan su avance en la jerarquía institucional simplemente por ser mujeres. Roció (2024) menciona que los hombres no las dejan salir a patrullar, lo que genera conflictos laborales y personales. Este tipo de violencia laboral, que excluye a las mujeres de tareas fundamentales como el patrullaje, refuerza las jerarquías de género y limita sus posibilidades de ascenso y oportunidades.

La violencia de género también afecta significativamente la motivación de las mujeres policías. María (2024) menciona que la frustración es una emoción recurrente y que esto reduce la motivación en el trabajo. Roció (2024) confirma la idea al señalar que el acoso y la discriminación son tan persistentes que muchas veces no tiene ganas de ir a trabajar, pero se ve obligada a hacerlo para mantener a sus hijas/os. La falta de motivación y el agotamiento emocional son manifestaciones de cómo la violencia psicológica y el hostigamiento afectan el bienestar emocional de las mujeres, afectando su desempeño y motivación laboral.

Este problema psicológico también puede vincularse con la falta de apoyo institucional. Emma (2024) describe, cuando una compañera es víctima de violencia de género, no recibe apoyo psicológico ni legal, lo cual empeora su situación y perpetúa la falta de protección y revictimización. Este testimonio refleja lo que Segato (2003) señala sobre la violencia de género como un fenómeno social y político, en el que las instituciones fallan en proteger a las mujeres, reforzando su vulnerabilidad dentro de estructuras patriarcales.

4.1.4 Derechos laborales

La situación de las madres policías, presenta un panorama complejo en cuanto a sus derechos laborales, especialmente en el contexto de la maternidad, brecha de género y la violencia de género, especialmente en como estos fenómenos tienen una gran influencia en sus derechos. A pesar de la existencia de ordenamientos jurídicos y regulaciones laborales destinadas a proteger a las mujeres en el ámbito laboral, la falta de información, capacitación, promoción, evaluación y mecanismos efectivos de denuncia limita su capacidad para ejercer plenamente sus derechos.

La mayoría de los testimonios indican una notable atención a la información sobre los derechos laborales de las mujeres policías, especialmente aquellos relacionados con la maternidad y la prevención, sanción y erradicación de la violencia de contra la mujer. Las experiencias de las mujeres policías demuestran que no se sienten plenamente informadas acerca de sus derechos, y aunque algunos han recibido información básica, ésta se considera superficial y que no abarca de manera clara las leyes y tratados internacionales vigentes y aplicables.

Es sorprendente y significativo que las mujeres sientan la necesidad de buscar información por su cuenta, como lo menciona una de las mujeres policías que propone acudir al área de regidores para obtener respuestas. La falta de capacitación formal sobre estos derechos empeora esta situación, generando una vulnerabilidad en cuanto al acceso a sus derechos. Los testimonios de las mujeres policías reflejan una falta generalizada de conocimiento sobre sus derechos laborales. Muchas expresan no estar informadas sobre sus derechos específicos como mujeres, lo que indica una deficiencia en la capacitación y comunicación de la información necesaria para que las trabajadoras conozcan y ejerzan sus

derechos. Blanca (2024) menciona que las prácticas sobre derechos laborales son escasas, sugiriendo que hay una desconexión entre la formación que reciben y las realidades que enfrentan. Aunado a esto, varios testimonios apuntan a la vulneración de derechos laborales, especialmente en el contexto de ser madre. Roció (2024) comparte una experiencia traumática donde la falta de apoyo en un momento crítico llevó a un aborto, lo que enfatiza cómo la falta de atención médica y el respeto por las necesidades de las mujeres pueden tener consecuencias graves. Además, María (2024) menciona la falta de accesibilidad para permisos y cambios de turnos, sugiriendo que las mujeres enfrentan obstáculos adicionales en comparación con sus compañeros hombres.

A su vez, los testimonios también revelan un ambiente de trabajo marcado por el machismo y la falta de respeto hacia las mujeres. Blanca (2024) describe cómo los compañeros a menudo proyectan su estrés en sus compañeras, lo que genera un entorno laboral hostil. Esta dinámica machista se evidencia en comentarios ofensivos y la falta de oportunidades para que las mujeres avancen en sus carreras. Fernanda (2024) menciona que para ascender es necesario tener buenas relaciones con los mandos, lo que implica que las mujeres pueden estar en desventaja debido a la cultura de favoritismo y la falta de méritos claros.

La percepción de que no existen medidas adecuadas para el bienestar de las mujeres es un tema recurrente. A pesar de que se menciona la existencia de guarderías, Blanca (2024) indica que muchas mujeres siguen teniendo que cumplir con sus responsabilidades en condiciones inadecuadas, como estar embarazadas y desempeñando labores de vigilancia. Esto resalta una falta de consideración de las necesidades específicas de las mujeres dentro de la institución.

Por otro lado, los testimonios indican que hay una falta de seguimiento y evaluación de los programas de prevención de violencia contra las mujeres. Aunque se mencionan cursos y capacitaciones, muchas mujeres sienten que estos son superficiales y no abordan sus necesidades reales. Blanca (2024) señala que no hay un seguimiento efectivo a las iniciativas y que las compañeras no se sienten apoyadas. La percepción de que los programas son más bien una formalidad que un compromiso real para mejorar la situación es preocupante.

El miedo a represalias y la falta de un entorno seguro para denunciar problemas son obstáculos que enfrentan las mujeres en la policía. Sonia y Fernanda (2024) destacan que

muchas compañeras optan por no denunciar por temor a represalias. Esto muestra la idea de que la cultura dentro de la institución no solo es hostil, sino que también desmotiva a las mujeres de buscar justicia, perpetuando violencia y acoso. Aunque se mencionan capacitaciones sobre género, Blanca (2024) argumenta que no hay un seguimiento o evaluación que permita medir el impacto de estas iniciativas. La falta de un proceso evaluativo continuo para las capacitaciones significa que las mujeres no solo quedan sin el conocimiento adecuado, sino que también carecen de un sistema de apoyo que garantice su implementación y efectividad.

Los testimonios de las mujeres policías muestran una serie de problemas que afectan su capacidad para desempeñarse plenamente en su trabajo. La falta de información sobre derechos laborales, condiciones de trabajo adecuadas, la cultura machista, y el miedo a represalias son factores que limitan su bienestar y su desarrollo profesional. Es importante y fundamental que las autoridades implementen medidas efectivas para abordar estos problemas, lo que incluye la capacitación adecuada, la creación de un entorno de trabajo más seguro y equitativo, y el fortalecimiento de mecanismos de apoyo y denuncia. Solo a través de un compromiso con la igualdad de género y el respeto a los derechos laborales se podrá transformar la cultura dentro de las instituciones de seguridad y garantizar un ambiente de trabajo digno para todas las policías.

Conclusiones y recomendaciones

Las brechas de género en el ámbito policial no son solo un reflejo de las desigualdades que persisten en nuestra sociedad, sino también un obstáculo que limita la eficacia y legitimidad de las instituciones encargadas de garantizar la seguridad pública. A pesar de los avances en la incorporación de mujeres en la policía, persisten dinámicas y manifestaciones discriminatorias que condicionan su desarrollo profesional, impactan negativamente en sus condiciones laborales y afectan su bienestar. Comprender cómo operan estas desigualdades dentro de corporaciones como la policía municipal resulta fundamental para construir organizaciones más justas, inclusivas y preparadas para responder a las demandas sociales desde una perspectiva plural e igualitaria. En esta investigación se profundizó en los desafíos que enfrentan las mujeres policías, con énfasis en aspectos como las oportunidades de ascenso, la falta de representación femenina, la desvalorización a su trabajo, el acceso a

servicios de salud, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la urgente necesidad de transformar la cultura institucional hacia una verdadera igualdad de género.

El género y la brecha de género en las instituciones policiales son fenómenos sociales complejos que reflejan las profundas desigualdades estructurales presentes en la sociedad. Aunque en las últimas décadas se han logrado avances importantes en la inclusión de mujeres, persisten discrepancias significativas que limitan sus oportunidades de desarrollo, salario y reconocimiento profesional. Esta problemática no solo evidencia una problemática histórica con las mujeres que integran estas instituciones, sino que también pone de manifiesto a las institucionales para garantizar condiciones laborales dignas.

En esta investigación se abordaron diversos factores que constatan los desafíos que enfrentan las mujeres policías para su crecimiento profesional y bienestar personal. Entre ellos destacan los obstáculos derivados de los estereotipos de género, la falta de apoyo institucional, y las deficiencias en las condiciones laborales, particularmente en aspectos como los uniformes, la salud y la conciliación de la vida laboral y familiar.

A pesar de los esfuerzos orientados a promover la participación femenina, la brecha de género sigue siendo tema de que hablar. Esto se refleja en una menor cantidad de oportunidades laborales, salarios más bajos y una escasa representación de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Frecuentemente, las mujeres son relegadas a funciones administrativas o de menor rango, lo que restringe su capacidad de demostrar sus habilidades operativas y estratégicas, perpetuando la idea de que su papel dentro de la corporación debe limitarse a tareas secretariales. Esta situación se complica debido a los estereotipos de género que asocian la fuerza, la autoridad y la capacidad operativa con los hombres, generando percepciones negativas sobre el desempeño femenino dentro del ámbito policial.

La limitada presencia de mujeres en los altos mandos de la policía municipal refuerza una cultura institucional que dificulta su crecimiento y participación. Aunque algunas logran acceder a puestos como supervisoras, comandantes o incluso directoras, la mayoría de los cargos de altos mandos o de mayor jerarquía continúan ocupados por hombres que, en muchos casos, desestiman o minimizan las aportaciones de sus compañeras. Esto no solo perpetúa la desigualdad o discriminación, sino que también limita los procesos de toma de decisiones, al excluir perspectivas diversas y necesarias para comprender y atender las

problemáticas sociales desde una perspectiva integral. Además, aquellas mujeres que logran acceder a posiciones de liderazgo frecuentemente enfrentan críticas, comentarios sexistas y cuestionamientos sobre su capacidad, lo que afecta negativamente en su confianza y motivación para continuar ascendiendo.

Particularmente la situación de las madres policías, quienes además de los retos propios a su labor, deben enfrentar un entorno institucional que no siempre reconoce ni respeta sus necesidades de conciliación laboral y familiar. Muchas refieren sentirse invisibilizadas al momento de considerar ascensos o asignación de responsabilidades relevantes, lo que evidencia una ausencia de políticas que atiendan la maternidad como un factor que no debería limitar, sino más bien impulsar, estrategias de apoyo que permitan equilibrar su desarrollo profesional y su vida familiar.

Los testimonios obtenidos en esta investigación revelan que, si bien existen procedimientos formales para el ascenso como evaluaciones de disciplina y exámenes de conocimientos, en la práctica predominan dinámicas de favoritismo y relaciones personales que distorsionan los procesos de promoción. Esta situación genera desmotivación y frustración entre las mujeres policías, especialmente entre aquellas que son madres, pues perciben que sus méritos y esfuerzos no son suficientes para avanzar si no cuentan con los contactos adecuados. La falta de transparencia institucional perpetúa así un ambiente de desconfianza y desigualdad, que desanima la participación y el deseo de superación profesional.

Otro factor crítico que afecta el bienestar de las mujeres policías es el deficiente acceso a servicios de salud. Testimonios como los de Legna evidencian que la atención médica brindada es de baja calidad, insuficiente y difícil de gestionar. Muchas veces, las madres policías deben recurrir a atención médica privada, lo que representa un gasto adicional que la institución debería cubrir. Esta precariedad no solo pone en riesgo su salud física, sino que incrementa niveles de estrés y ansiedad, afectando su rendimiento y su estabilidad emocional.

Asimismo, los bajos salarios constituyen un problema persistente. Aunque existen bonificaciones, estas resultan insuficientes para compensar las largas jornadas, los riesgos al trabajo policial y las responsabilidades familiares. Muchas mujeres policías enfrentan dificultades para cubrir las necesidades básicas de sus hogares, ya que, además, muchas de

ellas son madres solteras y no cuentan con un apoyo, lo que afecta directamente en su compromiso institucional.

Sobre los uniformes y equipos, aunque algunas madres policías reconocen que ahora los reciben con más frecuencia que antes, todavía hay problemas con la calidad y que realmente se adapten a sus necesidades. Los uniformes no suelen estar diseñados pensando en las particularidades anatómicas de las mujeres, lo que afecta su comodidad, seguridad y desempeño operativo. Además, es común que deban poner parte de su salario para adquirir prendas o equipos que deberían ser proporcionados por la corporación, lo que incrementa aún más su carga económica.

La cultura institucional de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal (SSPM) sigue sin priorizar una perspectiva de igualdad de género real y efectiva. Los favoritismos y la escasa valoración hacia las mujeres refuerzan dinámicas sexistas que limitan el avance de las mujeres dentro de la institución. Frente a esta problemática, es fundamental e importante que la SSPM adopte medidas concretas, integrales y sostenibles para garantizar la igualdad de género y erradicar las desigualdades identificadas. Entre las acciones que deben priorizar se destaca:

- Implementación de políticas de igualdad de género que aseguren igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en cuestión de ascensos, formación y reconocimiento laboral.
- Creación de programas específicos de desarrollo profesional para mujeres, que incluyan capacitaciones con perspectiva de género a la realidad y apoyos para la conciliación laboral y familiar.
- Establecimiento de procesos de evaluación transparentes y auditados, que eliminen prácticas de favoritismo y garanticen que las promociones se basen en méritos objetivos y verificables. La participación de mujeres en los comités de evaluación será clave para este propósito.
- Fomento de una cultura organizacional inclusiva, a través de sensibilización continua, formación obligatoria en temas de género y protocolos contra el acoso y la discriminación.
- Reconocimiento público y formal del trabajo de las mujeres policías, asegurando que su labor sea visibilizada y valorada dentro y fuera de la institución.

- Revisión del sistema de salud, incluyendo servicios de salud mental accesibles y de calidad, que consideren las demandas emocionales y físicas de su labor.
- Mejoras salariales y laborales, que garanticen condiciones dignas y acordes con los riesgos y responsabilidades del cargo.
- Adecuación y mejora de los uniformes y equipos, asegurando su funcionalidad, calidad y diseño para mujeres.

Atender la brecha de género en la policía no solo responde a una cuestión de justicia, sino que es fundamental para fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones de seguridad. Una policía más igualitaria y diversa es apostar por una sociedad más segura, democrática y respetuosa de los derechos humanos y de sus derechos laborales.

Superar la brecha de género en las corporaciones policiales no solo es una deuda pendiente con las mujeres que integran estas instituciones, sino también una condición indispensable para fortalecer su compromiso social. Políticas inclusivas, transparentes permitirá no solo mejorar las condiciones laborales de las mujeres policías, sino también avanzar hacia una seguridad pública más humana, representativa y respetuosa de los derechos de todas las personas. Dentro de estas políticas inclusivas, es fundamental reconocer y abordar de manera específica los desafíos y obstáculos que enfrentan las mujeres policías que asumen el rol de madres.

La maternidad no solo es una faceta natural de la vida, sino que también representa un reto significativo cuando se combina con las exigencias del trabajo policial. Las instituciones deber ser más conscientes de cómo los estereotipos de género y las expectativas sociales relacionadas con la maternidad afectan la capacidad de las mujeres para desempeñarse profesionalmente, su influencia se extiende más allá del ámbito familiar, afectando directamente su desempeño laboral y la percepción que la sociedad tiene sobre ellas. Una visión que considere la corresponsabilidad en la crianza y un sistema de apoyo efectivo para las madres, las mujeres seguirán enfrentando obstáculos que limitan su desarrollo tanto en lo personal como en lo laboral.

En el contexto de las mujeres madres policías, este factor adquiere una relevancia particular, pues las expectativas sociales que vinculan la maternidad con la feminidad refuerzan las brechas de género ya presentes en las instituciones policiales. Estas brechas no solo se manifiestan en términos de desigualdad salarial o falta de oportunidades de liderazgo

antes mencionadas, sino también en cómo las mujeres son vistas y tratadas cuando asumen el rol de madres. Las presiones laborales y familiares, relacionadas a los estereotipos de género, la doble jornada que afecta tanto su bienestar emocional como físico, limitando su capacidad para equilibrar ambos roles y, por ende, la maternidad, lejos de ser reconocida como un derecho y una responsabilidad compartida, a menudo se convierte en un desafío para las mujeres. En las instituciones policiales, esta carga se complica, pues las mujeres no solo deben cumplir con las demandas de su trabajo, sino también con los roles tradicionales de madre que la sociedad espera de ellas, perpetuando una dinámica que dificulta su plena participación y desarrollo profesional dentro de la policía.

El testimonio de Legna muestra de manera clara cómo los estereotipos de género afectan negativamente el trabajo de las mujeres policías. Al ser percibida como una mujer "delicada" y "maternal", se le asignan principalmente tareas administrativas, las cuales son menos valoradas y están alejadas de las funciones operativas, que tradicionalmente se consideran más prestigiosas y masculinas. Esta separación de tareas no solo reduce las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, sino que refuerza la idea de que la maternidad, al estar asociada a la femineidad, debería excluir las de las actividades de campo que se perciben como "masculinas". Esta visión sexista genera una brecha de género que impide a las mujeres alcanzar posiciones de liderazgo, consolidar su desempeño profesional y, en última instancia, limita su posibilidad de crecer dentro de la institución.

Además de las barreras profesionales que enfrentan, la maternidad afecta profundamente la experiencia emocional y física de las madres policías, quienes se ven obligadas a gestionar una doble jornada laboral. Por un lado, deben cumplir con las exigencias de su trabajo, que incluyen turnos extensos y horarios irregulares. Por otro, deben enfrentar las demandas del hogar, el cuidado de las/os hijas/os y la conciliación de las responsabilidades familiares cotidianas. Esta doble carga genera un agotamiento físico y emocional significativo, lo cual repercute en su salud y bienestar. Las largas horas de trabajo, junto con la falta de apoyo institucional para conciliar estas dos responsabilidades, complican aún más la situación, ya que algunas mujeres enfrentan problemas como hipertensión y obesidad, derivados de la imposibilidad de llevar una rutina adecuada que incluya descanso y una alimentación balanceada debido a los horarios irregulares.

En muchos casos, las mujeres policías no cuentan con el apoyo necesario de sus parejas para realizar las tareas domésticas y de crianza, lo que empeora aún más la carga. La falta de corresponsabilidad en los hogares perpetúa las desigualdades de género, pues las mujeres se ven obligadas a asumir casi por completo las responsabilidades familiares mientras continúan cumpliendo con sus exigentes actividades laborales. Aunque existen recursos institucionales como la Unidad Mixta de Defensa Legal y Atención Psicológica para Policías, estos no son suficientes para mitigar el impacto de la doble jornada. La falta de empatía y el escaso apoyo institucional limitan las posibilidades de que las mujeres logren un equilibrio entre su vida laboral y familiar.

La maternidad influye profundamente en la experiencia laboral de las mujeres policías, no solo a nivel personal, sino también en su desempeño profesional. Las mujeres, especialmente las que son madres, enfrentan una cultura institucional que no solo no reconoce, sino que desvalora su rol como madres, lo que intensifica las brechas de género dentro de la policía. La rigidez de las políticas laborales, la falta de flexibilidad en los horarios, permisos para atender emergencias familiares dificultan que las mujeres puedan mantener un equilibrio adecuado entre su vida en la casa y en el trabajo. Las políticas actuales tampoco incluyen recursos básicos como guarderías o espacios adecuados para amamantar, lo que deja a las mujeres sin las herramientas necesarias para conciliar sus responsabilidades profesionales con sus necesidades familiares.

Aunque las licencias de maternidad están reguladas por ley, hacer efectivo este derecho sigue siendo problemática. Muchas mujeres no se sienten cómodas ejerciendo su derecho a la licencia por maternidad debido a la presión laboral y la falta de apoyo de sus superiores. Esta situación las obliga a regresar al trabajo antes de lo recomendado, lo que pone en riesgo tanto su salud como el bienestar de sus hijas/os. Al regresar al trabajo, muchas veces son trasladadas a otros departamentos o se les asignan funciones de menor relevancia, lo que puede considerarse una forma de discriminación, ya que se ignora la importancia de sus capacidades profesionales y se las aparta de las funciones que desempeñaban antes de su licencia.

Para abordar estas desigualdades y mejorar la calidad de vida de las madres policías, es importante que las instituciones policiales implementen cambios significativos tanto en

sus políticas como en su cultura organizacional. No basta con cumplir con los requisitos legales establecidos, sino que es necesario adoptar un enfoque integral que reconozca y valore el papel de las mujeres como agentes de seguridad, pero también como madres. Esto implica la implementación de políticas de flexibilidad laboral, la creación de espacios adecuados para el cuidado infantil, así como la provisión de recursos para la atención médica y psicológica. Además, es crucial fomentar una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas y de crianza, en los hogares y en el entorno laboral, para aliviar la carga emocional de las mujeres.

Si las instituciones policiales no abordan estas necesidades de manera integral, las mujeres seguirán enfrentando obstáculos y desafíos significativos que dificultan su desarrollo tanto personal como profesional. Reconocer la maternidad como responsabilidad compartida y fortalecer las políticas de equilibrio entre la vida laboral y familiar son fundamentales para garantizar que las mujeres puedan desempeñarse plenamente en ambos roles, como agentes de seguridad y como madres de familia, sin que uno de estos aspectos se desvalorice. Solo con estos cambios se podrá construir una institución policial más inclusiva, que reconozca y valore a sus mujeres no solo como trabajadoras, sino como personas con responsabilidades que merecen ser respetadas y apoyadas.

Por consiguiente, para lograr una verdadera inclusión e igualdad en las instituciones policiales, no solo es necesario abordar las brechas laborales y las dificultades que enfrentan las madres policías, sino que también se debe tomar en cuenta la violencia de género que persiste en estos entornos.

En ese sentido, **La violencia de género** en las instituciones de seguridad pública, y particularmente en el contexto de las mujeres policías, es un fenómeno complejo que trasciende las experiencias individuales y refleja dinámicas y manifestaciones sociales, políticas y estructurales más amplias. En el ámbito policial, la violencia de género no solo persiste, sino que está profundamente normalizada e institucionalizada, lo que convierte a las mujeres en víctimas dentro de una estructura de poder que perpetúa su subordinación. Parte de esta investigación, se centró en identificar las manifestaciones de violencia de género que enfrentan las madres policías dentro de la SSPM, con el fin de visibilizar las estructuras de poder que permiten que estas violencias se perpetúen.

A pesar de la existencia de un marco normativo amplio, diseñado para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, los testimonios de mujeres policías revelan que violencia no solo persiste, sino que está tan profundamente perpetuada en los entornos laborales que muchas veces es invisibilizada o minimizada. Las experiencias que describen las mujeres policías no deben entenderse solo como problemáticas individuales, sino como fenómenos sociales y políticos que operan dentro de un sistema de poder que somete y victimiza a las mujeres.

En este sentido, la violencia de género en las instituciones policiales se presenta en formas muy diversas que, aunque frecuentemente se asocian con la violencia física, también incluyen formas de violencia psicológica, laboral y sexual, que afectan el desarrollo y bienestar de las mujeres policías. Rumbo y Contreras (2021) confirman, al conceptualizar las “violencias” en plural, con el objetivo de visibilizar las múltiples formas de abuso a las que las mujeres se enfrentan en diferentes espacios laborales, no solo en las calles o patrullajes, sino

La falta de apoyo no solo afecta a las víctimas directas, sino que tiene un impacto negativo en la dinámica de trabajo dentro de la institución, generando ambientes laborales cargados de tensión y desconfianza.

Otro tipo de violencia que se repite en los testimonios de las mujeres policías es el acoso sexual y el hostigamiento laboral. Como señala Brenda (2024), para poder acceder a mejores puestos o a ciertos beneficios, las mujeres se ven presionadas a involucrarse en relaciones más allá de lo estrictamente laboral con sus superiores. Este tipo de violencia sexual y psicológica no solo está explícitamente reconocido en el artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), sino que también pone de manifiesto cómo el sistema patriarcal dentro de la institución policial sigue operando de manera estructural. Lo que Rumbo y Contreras (2021) describen como la normalización de la violencia en múltiples espacios se refleja esta situación. El acoso y el hostigamiento no son hechos individuales, sino parte de una dinámica de poder que se ha normalizado dentro de la policía, creando un entorno donde las mujeres no solo son víctimas de violencia, sino que se ven obligadas a transitar por una estructura laboral que les limita.

Las consecuencias de la violencia de género en el desempeño laboral de las mujeres policías son evidentes. En diversos testimonios, como el de Blanca (2024), se describe cómo

la violencia vivida no solo afecta el bienestar emocional de las mujeres, sino también su motivación y desempeño laboral. Tras sufrir la pérdida de su bebé debido a la negligencia de un supervisor, su compañera se volvió distante y menos accesible, lo cual podría ser una respuesta emocional al daño sufrido y la falta de apoyo. De manera similar, Brenda (2024) señala que, aunque la violencia de género no se discute abiertamente, esta falta de apoyo y la constante victimización de las mujeres dentro de un sistema patriarcal impiden que puedan avanzar profesionalmente o incluso mantener su motivación en el trabajo.

Rocío (2024) menciona que los hombres en la policía no les gusta o impiden que las mujeres salgan a patrullar, lo que genera conflictos laborales y personales. Esta violencia laboral, que excluye a las mujeres de las tareas fundamentales como el patrullaje, no solo perpetúa las jerarquías de género, sino que limita las oportunidades de ascenso y participación en actividades clave de la institución. Las mujeres se ven constantemente afectadas por esta discriminación, lo que disminuye su capacidad para desarrollarse dentro del ámbito laboral.

La violencia de género también se relaciona con la falta de apoyo institucional. En el caso de Emma (2024), se menciona que cuando una compañera es víctima de violencia de género, no recibe el apoyo psicológico ni legal necesario para superar la situación. Esta falta de atención institucional empeora la situación de la víctima y perpetúa la revictimización, lo cual es un reflejo de lo que Segato (2003) señala sobre la violencia de género como un fenómeno social y político, en el cual las instituciones fallan en proteger a las mujeres, lo que refuerza su vulnerabilidad y perpetúa las estructuras patriarcales dentro de la policía.

Es crucial comprender que la violencia de género en las instituciones policiales no es solo un problema de las mujeres, sino un fenómeno estructural que está vinculado con las normas de género y el patriarcado que siguen operando dentro de la policía. Para erradicar esta violencia, es necesario un cambio institucional, así como en la cultura organizacional de las instituciones de seguridad particularmente en la Policía Municipal. Para garantizar que las mujeres no solo sean tratadas con igualdad, sino que reciban el apoyo necesario para desempeñar sus roles tanto como agentes de seguridad y como madres, sin que ninguno de ambos roles se vea relegada por la otra. Solo a través de políticas inclusivas y de apoyo efectivo se podrá garantizar que las mujeres policías puedan desarrollarse plenamente en su

vida profesional y personal, sin ser sometidas a las múltiples formas de violencia que actualmente enfrentan.

Finalmente, la situación de las madres policías muestra un contexto complejo y lleno de desigualdades en su trabajo, especialmente cuando hablamos de sus derechos laborales con respecto a la maternidad, la brecha de género y la violencia de género. Estos problemas no ocurren por separado, sino que se relacionan entre sí y hacen que las mujeres enfrenten más obstáculos y desafíos dentro de las instituciones de seguridad, afectando tanto su bienestar personal como su crecimiento profesional.

Aunque existen leyes, tratados, convenciones que buscan proteger a las mujeres en su trabajo, en la realidad estas no siempre se garantizan de manera adecuada. Esto sucede, en gran parte, porque no hay suficiente información, muchas de ellas no saben a qué tienen derecho, o solo reciben información básica que no les sirve para enfrentar situaciones complicadas. Esto genera una desventaja que las deja expuestas a abusos, injusticias y malos tratos sin saber cómo defenderse.

Si las mujeres no saben cuáles son sus derechos o no tienen cómo hacerlos valer, es mucho más difícil que puedan acceder a los mismos beneficios, ascensos o reconocimientos que sus compañeros hombres. Esto mantiene las desigualdades, dejando a las mujeres fuera de espacios de decisión y liderazgo, y reforzando la idea de que los mandos y los mejores puestos solo son para los hombres.

En el caso de la maternidad, esto se vuelve todavía más grave. Ser madre y policía al mismo tiempo debería ser posible sin que eso signifique poner en riesgo la salud, el desarrollo profesional y la familia, pero los testimonios muestran lo contrario. Muchas mujeres no reciben apoyo institucional durante su embarazo, no les permiten cambios de turno o permisos necesarios, y en algunos casos extremos, esta falta de atención ha provocado incluso pérdidas lamentables. Además, no siempre hay opciones adecuadas para el cuidado de sus hijas e hijos, y esto hace que sea aún más complicado equilibrar su vida laboral con su vida familiar. Al final, ser madre dentro de la policía, en lugar de ser visto como algo que debe cuidarse y respetarse, termina siendo un problema que la institución no atiende correctamente.

Por otro lado, también tiene mucho que ver con la violencia de género que viven las mujeres policías. Al no existir espacios seguros para denunciar, y al haber tanto miedo a las

represalias, muchas prefieren no decir nada cuando sufren acoso, maltratos o comentarios machistas. Aunque se imparten capacitaciones sobre perspectiva de género y violencia de género, muchas compañeras sienten que son solo una formalidad, que no tienen resultados reales, y que la cultura machista dentro de la institución sigue persistiendo. Esto hace que los casos de violencia se repitan una y otra vez, sin que haya cambios realmente importantes y visibles.

Los derechos laborales tienen una influencia directa con la brecha de género, la violencia de género y la maternidad dentro de las instituciones de seguridad. Cuando estos derechos no se cumplen ni se garantizan o simplemente son deficientes, las mujeres policías quedan en desventaja frente a sus compañeros hombres, y eso afecta tanto su trabajo como su desarrollo personal. No solo enfrentan más dificultades para crecer en su carrera, sino que también están expuestas a violencias y abusos que pocas veces se sancionan.

Por ello, es de suma importancia que las autoridades comprendan que estos problemas están conectados y que no se resuelven solo con leyes escritas. Hace falta que haya capacitaciones constantes y enfocadas a la realidad, espacios seguros para denunciar, condiciones laborales dignas para las madres policías, y oportunidades iguales para todas, sin importar el género. Solo así podremos pensar en instituciones de seguridad pública que sean realmente justas, seguras y respetuosas de los derechos de las mujeres.

Recomendaciones para futuras investigaciones

A partir de los resultados obtenidos de la presente investigación, se identificaron algunas áreas que pueden mejorarse o explorarse en futuras investigaciones. En primer lugar, se recomienda trabajar con una muestra más amplia de mujeres policías, incluyendo participantes de diferentes rangos y zonas geográficas. Esto permitiría identificar patrones o factores más generales, además fortalecería la validez estadística de los hallazgos. También se recomienda utilizar otras formas de recolectar información, como grupos focales o historias de vida. Estas técnicas permitirían conocer mejor las experiencias que viven las mujeres policías dentro de sus instituciones y entender las dinámicas que se dan entre ellas.

También sería útil que futuras investigaciones se realicen en un periodo de tiempo más largo, para poder observar cómo cambian las vidas laborales y personales de estas

mujeres a lo largo del tiempo. Otra opción interesante sería incluir herramientas que permitan que las participantes expresen sus experiencias de forma más personal, como el uso de imágenes o relatos autobiográficos; esto facilitaría que compartan sus emociones y experiencias de una forma más cercana.

En cuanto a nuevos temas de investigación, se sugiere estudiar el impacto que el trabajo policial tiene en la salud mental de las mujeres policías, especialmente en relación al burnout: el estrés, el cansancio emocional y el desgaste profesional. También sería importante realizar un estudio comparativo con mujeres policías de otras ciudades fronterizas, para identificar similitudes y diferencias en sus experiencias. Además, se recomienda investigar las redes de apoyo que estas mujeres construyen para equilibrar su vida familiar y profesional, prestando atención al papel de sus parejas, familiares o compañeros de trabajo. Para que futuras investigaciones tengan una mayor relevancia, se sugiere que trabajen en conjunto con organizaciones sociales, universidades y colectivos feministas que apoyen los derechos de las mujeres. Esto permitiría obtener información más completa y enriquecedora.

Por último, se recomienda que los próximos estudios tomen en cuenta aspectos como la edad, el estado civil, la economía familiar y el tiempo que llevan trabajando en la policía adentrándose de manera más profunda. Esto ayudaría a entender cómo estos factores influyen en sus experiencias laborales y personales. Estas sugerencias buscan ayudar a que futuras investigaciones sigan ampliando el conocimiento sobre las mujeres madres policías y que esta información sirva para construir espacios laborales más justos e igualitarios para ellas. Asimismo, para el diseño e implementación de políticas institucionales que garanticen condiciones laborales dignas, además de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar, así como protocolos efectivos para prevenir y atender la violencia de género y brecha de género.

Anexos



Instrumento de entrevista y cuestionario (Mujeres madres policías)



Fecha:

Lugar: Cd. Juárez, Chihuahua

Duración:

Entrevistada No:

Edad:

Tiempo de servicio:

Zona:

Objetivo de la investigación: Analizar las manifestaciones y dinámicas de la violencia de género y brecha de género y su influencia en los derechos laborales de las mujeres madres de familia que pertenecen a la policía municipal de Ciudad Juárez, Chihuahua. (Identificar las manifestaciones y dinámicas de la violencia de género que afectan a las mujeres madres que pertenecen a la policía municipal de Ciudad Juárez. Examinar la brecha de género, tanto en términos de oportunidades profesionales como de remuneración, y si influye en el desempeño laboral y la motivación de las madres policías).

En la que habrá participación de madres policías, si decide participar en este estudio se le entrevistará de unas dos horas, su decisión es voluntaria.

Brecha de género

Oportunidades de ascenso

1. ¿Has notado alguna diferencia en las oportunidades de ascenso entre hombres y mujeres en la SSPM?
2. ¿Se brinda apoyo para las mujeres que buscan avanzar en su carrera profesional como policía?

Participación en decisiones

3. ¿Cómo describirías la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de la SSPM? ¿Se fomenta y valora la contribución de las mujeres?

Actividades en igualdad

4. ¿Qué medidas se han implementado en la SSPM para promover la igualdad de género, especialmente para las mujeres madres?

Poder/Mando/Jerarquía

5. ¿Cómo describirías la estructura de poder y jerarquía en la SSPM? ¿Sientes que existe igualdad de género en estas estructuras?
6. ¿Hay desafíos para las mujeres, al avanzar en posiciones de liderazgo?

Necesidades Anatómicas y Fisiológicas

7. ¿Cuentas con recursos que atiendan tus necesidades anatómicas y fisiológicas como mujer madre policía? (Uniforme, equipo táctico, armas).

Discriminación

8. ¿Te has sentido discriminada por ser mujer madre policía?.

Maternidad

Recursos y apoyo

9. ¿La SSPM proporciona recursos específicos, como estancias infantiles o áreas de lactancia, para apoyar a las mujeres que son madres? ¿Cómo describirías la disponibilidad y accesibilidad de estos recursos?

Equilibrio laboral y familiar

10. ¿Cómo manejas las responsabilidades familiares junto con las responsabilidades del trabajo policial? ¿El departamento ofrece algún tipo de apoyo o políticas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar?

Flexibilidad en horarios

11. ¿Existe flexibilidad en los horarios de trabajo para adaptarse a las necesidades de las mujeres que son madres? (para facilitar la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares)

Licencia de maternidad

12. ¿Cómo es la política de licencia de maternidad en la SSPM?, ¿la licencia actual es adecuada, o sugieres algún cambio para mejorar el apoyo a las mujeres policías que son madres?

13. ¿Cómo es la experiencia de reintegración al trabajo después de la licencia de maternidad?

Violencia de género

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém Do Pará” en su artículo 1º, define la “violencia contra la mujer” como:

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 (p.2).

Violencias (Modalidades)

14. ¿Has experimentado o conoces a alguien que haya experimentado alguna forma de violencia en la carrera como mujer madre en la policía? ¿Puedes proporcionar ejemplos? (Física, mental, emocional, económica, sexual, acoso, hostigamiento)

Desarrollo profesional - Desempeño laboral

15. ¿La experiencia de violencia de género te ha afectado a ti o a alguna compañera en el desarrollo profesional y desempeño laboral? ¿Por qué?

Motivación

16. ¿Cómo afecta la violencia de género a tu motivación o la de tu compañera en el trabajo por ser mujer madre policía?

Derechos laborales – Ordenamientos jurídicos

17. ¿Te sientes plenamente informada sobre tus derechos laborales como mujer madre policía? ¿Incluyendo los diversos ordenamientos jurídicos, convenciones, tratados internacionales en materia de prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer?

18. ¿Has experimentado situaciones en las que tus derechos laborales hayan sido vulnerados o ignorados debido a tu maternidad o por ser mujer policía?

Condiciones laborales

19. ¿Cómo describirías las condiciones laborales en tu experiencia como mujer y madre policía?

20. ¿Existen medidas específicas para garantizar la seguridad y el bienestar de las mujeres en la SSPM, especialmente para aquellas que son madres?

Jurídico – mecanismos

Prevención de la violencia de género

21. ¿Existen programas/protocolos entre los miembros, específicos en la Secretaría de Seguridad Pública destinados a prevenir la violencia contra la mujer (género)?

22. ¿Cómo se comunican y promueven estos programas entre los miembros de la policía?

Apoyo institucional

23. ¿Qué recursos institucionales están disponibles para brindar apoyo a las mujeres madres policías que han experimentado violencia en sus diferentes modalidades en su carrera policial?

Proceso de denuncias

24. ¿Se brinda asesoramiento y orientación para las mujeres que desean presentar denuncias?

¿Y cuál es el proceso?

25. ¿Se promueve un entorno seguro y sin represalias para quienes presentan denuncias?

Capacitaciones (Género)

26. ¿Se abordan temas como la sensibilización a la prevención de la violencia de género, la promoción de la igualdad, y perspectiva de género?

Frecuencia y evaluación

27. ¿Con qué frecuencia se brindan las capacitaciones de género en la institución? ¿Se realiza alguna evaluación para medir la efectividad de estas capacitaciones?

Carta de consentimiento informado

A través de este consentimiento se manifiesta que:

Se le está invitando a participar en el proyecto de investigación “Madres policías de Ciudad Juárez: Derechos laborales, violencia de género y brecha de género” que tiene como objetivo “Analizar las manifestaciones y dinámicas de violencia de género y brecha de género y su influencia en los Derechos laborales de las madres que pertenecen a la Policía Municipal de Ciudad Juárez”. El proyecto trata sobre conocer las experiencias de las madres que pertenecen a la Policía Municipal de Ciudad Juárez, sobre las dinámicas y manifestaciones de violencia de género y brecha de género en la secretaria de seguridad pública municipal y su influencia en los Derechos laborales. Y, asimismo, comprender los obstáculos y desafíos que enfrentan estas mujeres en su doble rol de madres y agentes de seguridad de manera detallada a la realidad en su entorno laboral. Su participación consiste en realizar una entrevista semiestructurada que consta de 27 o más preguntas a profundidad, en un tiempo estimado de 2 horas en una sesión o dos sesiones depende del tiempo de la participante, debe tener hijos para ser incluida en el estudio, pertenecer a la Policía Municipal de Ciudad Juárez y se requiere que la participante tenga experiencia laboral en la Secretaría de Seguridad Pública Municipal. Las condiciones en las que se debe presentar la participante es vestimenta cómoda. Se aplicará el retiro prematuro si durante el desarrollo de la investigación se identifica un riesgo significativo para la salud física o mental de la participante, se suspenderá la investigación de inmediato. Cualquier violación significativa de los principios éticos o procedimientos establecidos en la investigación puede resultar en la suspensión del estudio. Ante cualquier emergencia médica grave o crisis psicológica de una participante, se suspenderán las actividades hasta que se haya abordado y resuelto la situación. La participante podrá retirarse si lo requiere sin ninguna consecuencia negativa.

Los riesgos que se pueden derivar de los procedimientos son: las participantes podrían experimentar reacciones emocionales imprevistas durante el proceso de compartir sus experiencias, incluso si se mantienen anónimas. A pesar del anonimato, las participantes podrían temer el estigma o la discriminación dentro de la institución policial si sus testimonios revelan situaciones difíciles, sin embargo, se contará con... medidas adicionales para reforzar la confidencialidad y proteger la identidad de las participantes, como el uso de seudónimos y la eliminación de datos identificativos. Se establecerá un protocolo claro para manejar emergencias médicas durante las sesiones, asegurando la pronta atención médica en caso de ser necesario. En caso de que se determine que un participante ha sufrido daños debido a su participación en el estudio, se establecerá un mecanismo para discutir y, si es apropiado, proporcionar indemnización, sujeto a las leyes y regulaciones.

El estudio presenta los siguientes beneficios: las participantes contribuirán al conocimiento y conciencia sobre las experiencias de las madres policías en relación con la violencia de género y la brecha de género en el ámbito laboral, lo que podría ayudar a la creación de futuras políticas y prácticas efectivas. El estudio puede proporcionar una plataforma para que las voces de las madres policías sean escuchadas, reconociendo sus desafíos únicos y resaltando la importancia de abordar la violencia de género y la brecha de género en instituciones policiales. Los resultados podrían influir en cambios positivos en las políticas y prácticas laborales, buscando mejorar las condiciones y derechos laborales de las madres policías. Los hallazgos del estudio pueden contribuir al conocimiento científico relacionado con la violencia de género, la brecha de género y los derechos laborales en el ámbito policial. Los investigadores se comprometen a proporcionar a las participantes acceso a los resultados actualizados y pertinentes obtenidos del estudio, asegurando que tengan conocimiento de las conclusiones y su contribución a la investigación. Se garantizará que la información entregada a las participantes sea presentada de manera comprensible y accesible, evitando el uso de lenguaje técnico innecesario para facilitar la comprensión. La entrega de información actualizada y resultados no conllevará ningún costo para las participantes. Todo material informativo estará disponible de manera gratuita.

Se me ha explicado que mi participación es voluntaria y que puedo abandonar el estudio en el momento que lo desee sin que esto afecte mi relación con la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez – Instituto de Ciencias Sociales y Administrativas (ICSA) y con el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías

(Conahcyt). Se me ha garantizado que toda la recolección de datos se manejará de manera que no sea posible identificar directamente a las participantes. Se asignarán códigos o seudónimos para proteger su identidad. La información confidencial se almacenará de manera segura utilizando medidas de seguridad electrónicas y físicas para prevenir el acceso no autorizado. Solo el equipo de investigación autorizado tendrá acceso a los datos, y cualquier divulgación de información se realizará de manera controlada y de forma ética. Se eliminarán cualquier identificador directo de los resultados publicados, incluyendo nombres, fechas o cualquier otro dato que pueda llevar a la identificación de las participantes. En las publicaciones derivadas del estudio, se preservará la confidencialidad al presentar resultados y estadísticas, evitando cualquier detalle que pueda identificar a una participante específica.

Declaro que todo lo que se ha mencionado en este documento me fue explicado verbalmente.

Con fecha _____ y, habiendo comprendido lo anterior y una vez que se me aclararon todas las dudas que surgieron con respecto a mi participación, **(en caso de menores de edad, redactar en relación a “mi hijo(a) y/o tutorado legal”)**, acepto participar en el estudio antes mencionado.

Nombre, firma y/o huella digital del/la participante o responsable legal

Nombre y firma del testigo 1

Dirección

Relación que guarda con el participante: _____

Nota: En participantes menores de edad, menores de 8 años firma el padre o tutor legal. En edades de 8-17 años, se requiere el asentimiento y firma del/la menor de edad. Sustantivamente la misma información, en un lenguaje acorde a las edades de quienes participarán en la investigación.

NOTA DISPENSA DE CONSENTIMIENTO: En caso de no requerir el consentimiento fundamentar el hecho ya que puede ser un estudio por observación, retrospectivo o sin riesgo.

Este documento se extiende por duplicado, quedando un ejemplar en poder del sujeto de investigación o de su representante legal y el otro en poder del investigador. Queda entendido que este documento estará disponible para su consulta y deberá ser conservado por el investigador responsable durante un mínimo de 5 años (NOM-004-SSA3-2012).

Para preguntas o comentarios comunicarse con el/la Dr./Dra. _____ responsable del Proyecto, al teléfono _____ y al correo electrónico _____.

Añadir la redacción siguiente. En caso de sentir vulnerados sus derechos, puede comunicarse con la Dra. Gwendolyne Peraza Mercado y/o Dra. Fany Thelma Solís Rodríguez, Presidente y Secretaria del Comité de Ética en la Investigación de la UACJ, a los correos gperaza@uacj.mx y fany.solis@uacj.mx

Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública a la Plataforma Nacional de Transparencia sobre violencia de género en instituciones de seguridad pública

Persona solicitante que

Se identificó como: Javier Galindo Jiménez

Presente. -

En atención a su Solicitud de Acceso a la Información Pública presentada el día 29 de marzo del año en curso, a través del Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información, registrada con el número de folio **080139724000228** y en la que se solicitó:

«¿Cuántas denuncias han sido presentadas por mujeres policías respecto a casos de violencia de género ocurridos dentro de las instituciones de seguridad pública?»

Con fundamento en los artículos 1, 2, 3 fracciones I, IV y IX, 4, 5 fracciones II, XIX, XXI, XXII, XXIII, XXVIII, XXXI y XXXIII, 6, 11, 32 fracción I, 33 fracciones I, VII, IX, X y XXII, 38 fracciones II, IV, IX y VI, 40, 42, 44 fracción I, 47, 52, 54, 55 y 64 párrafo primero de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua, y respecto a los **artículos 38 fracción II: recibir y tramitar las solicitudes de información, y darles seguimiento hasta la entrega de la misma; 54 turnar a las áreas competentes que cuenten con la información o deban tenerla de acuerdo a sus facultades, competencias y funciones, con el objeto de que se realice una búsqueda exhaustiva y razonable de la información solicitada y 38 fracción IX Verificar, en cada caso, que la información solicitada o esté clasificada como reservada o confidencial.** De lo anterior esta Unidad de Transparencia giro el siguiente oficio al área responsable: mediante oficios: **FGE-4C.5/1/1/331/2024** turnado a **La Dirección de Estadística Criminal**, la Solicitud de Acceso a la Información; lo anterior, toda vez que, de conformidad a las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado y su Reglamento es el área competente de atender los planteamientos vertidos en la misma.

Información Disponible

Al momento de realizar su solicitud de información de conformidad con lo establecido en el artículo 33 fracciones I y X, y 54 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Chihuahua se le informa:

La respuesta otorgada por las áreas responsables de atender la información solicitada, siendo La Dirección de Estadística Criminal.

SE INFORMA LO SIGUIENTE:

La **Dirección de Estadística Criminal**, mediante oficio **FGE-4C-5./2/4/691/2024**, otorga respuesta respecto de la solicitud de Acceso a la Información de conformidad con el artículo

86 fracción I y VI, de su Reglamento Interior de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua, misma que en la parte conducente se describe a continuación:

Respuesta:

1. Numero de Carpetas de Investigación Iniciadas por Delitos de Genero (Abuso Sexual, Acoso Sexual, Contra la Intimidad Sexual, Femicidio, Hostigamiento Sexual, Violencia Familiar) en perjuicio de mujeres Policías, cometidos dentro de Instituciones de Seguridad Publica.

a.

DELITO	AÑO (S)		
	2023	2024 (ENE.- FEB.)	TOTAL
ABUSO SEXUAL	1	0	1
ACOSO SEXUAL	1	0	1
HOSTIGAMIENTO SEXUAL	2	0	2
TOTAL	4	0	4

Nota: Se consideraron carpetas de Investigación con al menos una Victima Mujer que manifestó ante el Ministerio Público ser de ocupación Policial.

No omito comentarle que la información plasmada anteriormente tiene como fuente los datos ingresados por parte del Ministerio Publico contenidos en la base de datos Justicia Net y fue consultada el día 14 de marzo del año 2024 por lo que en una consulta futura los resultados pueden variar, además de ser la información con la que cuenta Dirección a mi cargo.

Lo que se informa por las áreas responsables **La Dirección de Estadística Criminal**, a efecto para que se tenga por atendida la presente, se pone a sus órdenes los datos de contacto de la Unidad de Transparencia: Teléfonos oficiales (614)4293300, extensiones 11454 y 10158. Correo electrónico oficial: transparenciafiscalia@chihuahua.gob.mx: para cualquier observación, duda o inquietud respecto a la visualización del archivo adjunto o el contenido de la presente respuesta institucional. El horario de labores es de lunes a viernes de 8 a 16 horas, Mtro. Gustavo Adolfo Lazo Ramírez, encargado de la Unidad de Transparencia de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua.

Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública a la Plataforma Nacional de Transparencia sobre cuántas mujeres y hombres forman parte de la Secretaria de Seguridad Pública Municipal





© 2000-2001 Microsoft Corporation. All rights reserved. Microsoft, Office, Word, and WordPad are either registered trademarks or trademarks of Microsoft Corporation in the United States and/or other countries.

Caso de vulneración de derechos humanos/laborales por violencia de genero



Acuse de Recibo



13/09/2023 19:52:46 PM

SOLICITUD DE ACCESO A INFORMACIÓN PÚBLICA

Tipo de Solicitud:	Información pública	
Número de folio de la solicitud:	080155923000756	
Solicitante o razón social:	simone de beauvoir	
Representante legal:		
Domicilio:		
Medio de acceso a la información:	Sistema de solicitudes de la Plataforma Nacional de Transparencia	
Juárez	Unidad de Transparencia que conocerá la solicitud:	
Respuesta a su solicitud:	10 días hábiles	28/09/2023
Notificación en caso de que la información solicitada no se competencia del Sujeto Obligado:	3 días hábiles	19/09/2023
Requerimiento de información adicional:	5 días hábiles	21/09/2023
Notificación de ampliación de plazo para dar atención a su solicitud	10 días hábiles	28/09/2023
Respuesta a su solicitud, en caso de que haya recibido notificación de ampliación de plazo:	15 días hábiles	05/10/2023

Descripción de la información solicitada:

Se solicitan los expedientes correspondientes, en la que la contraloría municipal esta obligada a realizar por oficio, por la violacion de derechos humanos que cometió, Cristina Pérez Aguirre, Jefa de Recursos Humanos de la Secretaria de Seguridad Publica Municipal y el secretario de seguridad publica Cesar Muñoz, al permitir emitir una circular el día 14 de Julio del 2023 (anexamos dicha circular) en donde comete violencia de genero hacia las mujeres que laboramos dentro de la SSPM, al determinar nuestra manera de vestir, arreglarnos, y conducirnos por nuestras oficinas de trabajo y en donde además nos han realizado diferentes actas administrativas, por no cumplir con dicha circular, cuando violenta los tratados internacionales de derechos humanos, La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el código de ética vigente, en su articulo 2, 7 fracción III, IV, V, X y el articulo 21, que fue emitido por la contraloría municipal y el Instituto Municipal de las Mujeres. Ya que hemos presentado diferentes denuncias anónimas, pero por miedo a represalias, no hemos ido a interponer una denuncia física.

Se solicita la documentación de las diferentes acciones que han realizado las comisiones de regidores para poder solucionar estas violaciones de derechos humanos, en las cuales son las siguientes comisiones:

- 1) Mujer y Equidad de Genero
- 2) Atención de los Derechos Humanos y Grupos Vulnerables
- 3) Seguridad Publica.

Solicitamos que tipo de ayuda nos podría brindar el secretario del ayuntamiento para mejorar las practicas dentro de SSPM para prevenir la violencia hacia las mujeres, que ahora, hasta por oficio, lo están haciendo y el secretario Cesar Muñoz, lo permite.

Solicitamos documentación referente a que acciones tomara el presidente municipal, para poder resolver estas situaciones que día a día, nos afectan a todas las mujeres que laboramos dentro de SSPM y que estamos hartas de los tratos inhumanos que nos dan los altos mandos de nuestra dependencia.

Ya que si no se realiza nada, iremos a medios de comunicación a mostrar esta circular y demás testimonios que permiten la violencia de genero y que el presidente a dicho que, su gobierno esta para protegernos e internamente nos someten. Estamos hartas, tocan a una y nos tocan a todas.

Otros datos para facilitar su localización:

Se le comunica que conforme a los artículos 55 y 136 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del



CIRCULAR

Ciudad Juárez Chihuahua, a 14 de Julio de 2023.

A TODO EL PERSONAL DE ESTA S.S.P.M. P R E S E N T E.-

Por medio del presente, les envié un cordial saludo, y a su vez hago de su conocimiento que de acuerdo a lo establecido en el **Artículo 106, fracciones I, II y III del Código Administrativo del Estado de Chihuahua**, que a la letra dice:

ARTICULO 106. Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Desempeñar sus labores sujetándose a la Dirección de sus Jefes Inmediatos y ejecutándolas con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en forma, tiempo y lugar convenido;
- II. Observar buenas costumbres durante el servicio
- III. Cumplir con las obligaciones que les imponga el Reglamento respectivo;

Por lo antes expuesto, me permito informar, que a partir de la fecha queda **ESTRICTAMENTE PROHIBIDO** a las mujeres empleadas de esta Institución, el uso excesivo de maquillaje así como la siguiente vestimenta: short, blusas con transparencias o escotes pronunciados (*NO bodys, tops y ombligueras*), ropa deportiva, faldas y vestidos ajustados más cortos de lo establecido (*4 dedos arriba de la rodilla*) con los que se transparente la ropa interior; así mismo el calzado deberá ser el apropiado para laborar en oficina (*NO sandalias, alpargatas, crocs y zapato deportivo*); los empleados masculinos, deberán presentarse con cabello corto y debidamente rasurados, quedando prohibido el uso de vestimenta y calzado deportivo o informal, prendas sucias, arrugadas o en mal estado.

IMPORTANTE:

Todo el personal (femenino y masculino) que labore en las oficinas de esta Institución deberá vestir formalmente de lunes a jueves; el viernes será día de vestimenta casual, considerando excepciones como: personal uniformado, en eventos especiales o por desempeño de labores, *no omitiendo lo que se antecede en el párrafo anterior.*

EN TODO MOMENTO, NUESTRA IMAGEN DEBE DE REFLEJAR UNA APARIENCIA IMPECABLE Y DISCRETA.

En ese mismo orden de ideas, el Jefe Inmediato será responsable de **NO** permitir el ingreso al área laboral, así como de regresar al personal a modificar su vestimenta; y en caso de que ambos sean omisos a la instrucción girada por la Superioridad, serán sancionados, conforme a lo establecido en los **Estatutos aplicables a los empleados de este Municipio.**

Por lo anterior, en días próximos, será divulgado el **Código de Imagen y Vestimenta**, con el que se puede guiar todo el personal (femenino y masculino), para mantener una buena imagen en esta Institución.

Sin más por el momento, le reitero la seguridad de mi más atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE.

SECRETARÍA DE SEGURIDAD
PÚBLICA MUNICIPAL

MTRA. CRISTINA PÉREZ AGUIRRE
JEFA DE RECURSOS HUMANOS DE LA S.S.P.M.
"2023, Centenario de la muerte del General Francisco Villa"
"2023, Cien años del Rotarismo en Chihuahua"



RECURSOS HUMANOS

CCP ARCHIVO
MTRA*CPA/byg

Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública sobre capacitaciones de violencia de género y perspectiva de género impartidas en la SSPM

Capacitación en el Protocolo Policial de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género

<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
10, 17, 24, 31	enero	2022
8, 14, 21, 28	febrero	2022
14, 22, 28	marzo	2022
4, 11, 18, 25	abril	2022
9, 16, 23, 30	mayo	2022
6, 13, 20, 27	junio	2022
4, 11, 18, 25	Julio	2022
1, 8, 15, 22, 29	Agosto	2022
12, 19, 26	septiembre	2022
3, 10, 19, 24	Octubre	2022
7, 14, 22, 28	noviembre	2022
5 y 12	diciembre	2022
9, 16, 23, 30	enero	2023
7, 13, 20	febrero	2023

Día naranja

<i>Día</i>	<i>Mes</i>	<i>Año</i>
25	enero	2022

Diplomado en Atención Policial a la Violencia de Género

Del 5 de septiembre al 10 de noviembre de 2022

Diplomado en Políticas Públicas con Perspectiva de Género

* Del 5 agosto al 26 de noviembre de 2022.

* Del 3 de agosto al 25 de noviembre de 2023 (En curso)

**Programa de Capacitación Especializada en Atención Policial a la Violencia de Género
contra Mujeres**

Del 20 de febrero al 27 de marzo de 2023

Referencias

- Aristizábal, C. (2019). Ser madre en un país en guerra: significados de la maternidad en mujeres pertenecientes a la Policía Nacional de Colombia, ubicadas en la ciudad de Leticia, Amazonas. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76295/Ser%20madre%20en%20un%20pa%C3%ADs%20en%20guerra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrantes, K. y Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. *Revista electrónica de estudiantes*, 9(1), pp.30-42. <file:///Users/a1502/Downloads/DialnetLaMaternidadComoUnConstructoSocialDeterminanteEnEl-4942668.pdf>
- Fiscalía General del Estado de Chihuahua/Dirección de Estadística Criminal (2024). Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública con folio 080139724000228, sobre denuncias sobre delitos de género en instituciones de seguridad pública. Plataforma Nacional de Transparencia.
- Instituto Municipal de Mujeres (Cd. Juárez). (2023). Respuesta a solicitud de acceso a la información pública con folio 081375123000045, sobre capacitaciones de violencia de género y perspectiva de género impartidas en la Secretaría de Seguridad Pública Municipal. Plataforma Nacional de Transparencia.
- Fiscalía General del Estado de Chihuahua/Dirección de Estadística Criminal (2024). Respuesta a la solicitud de acceso a la información pública con folio 080155924000613, sobre cuántas mujeres y hombres forman parte de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal. Plataforma Nacional de Transparencia.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal 2024*, Actualización 31 de mayo 2024. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cnspe/2023/doc/cnspe_2023_resultados.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Censo Nacional de Seguridad Pública Estatal 2024*, 07 agosto 2024, Tabulados predefinidos. <https://www.inegi.org.mx/programas/cnspe/2024/#tabulados>

Lagarde, M. (1996). “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Ed. horas y HORAS, España, pp. 13-38. <https://desarmandolacultura.files.wordpress.com/2018/04/lagarde-marcela-genero-y-feminismo.pdf>

Lagarde, M. (2005) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, UNAM. [https://utvt.edomex.gob.mx/sites/utvt.edomex.gob.mx/files/files/1%20-%20ACERCA%20DE%20LA%20UTVT/1.13%20IGUALDAD%20DE%20G%C3%89NERO/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeres-scan%20\(1\).pdf](https://utvt.edomex.gob.mx/sites/utvt.edomex.gob.mx/files/files/1%20-%20ACERCA%20DE%20LA%20UTVT/1.13%20IGUALDAD%20DE%20G%C3%89NERO/lagarde-marcela-los-cautiverios-de-las-mujeres-scan%20(1).pdf)

Lamas, M. (2013). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/154>

Maqueda, M. L. (2006). La violencia de género entre el concepto jurídico y la realidad social. *Revista Penal y Criminología*, núm. 08-02. <http://criminnet.ugr.es/recpc/08/recpc08-02.pdf>

Plataforma Nacional de Transparencia. (2023). Caso de vulneración de derechos humanos/laborales por violación de género. [file:///Users/a1502/Downloads/Adobe%20Scan%2014%20sep.%202023%20\(1\).pdf](file:///Users/a1502/Downloads/Adobe%20Scan%2014%20sep.%202023%20(1).pdf)

Rumbo, C. y Contreras, A. P. (2021). Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública en México. *Revista IUSTA*, (55). <https://www.redalyc.org/journal/5603/560368678006/560368678006.pdf>

Zepeda, C. (2014). Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana. El Colegio de la Frontera Norte. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Zepeda-Cafuentes-Carolina.pdf>

Poggi, F. (2019). Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. *Doxa*, Cuadernos de Filosofía del Derecho, 42, pp. 285-307.

285. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/99650/1/DOXA_42_12.pdf

Referencias normativas

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW), 3 de septiembre, 1981,

https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion_discriminacion.pdf.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 20 de diciembre, 1993, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2018.pdf>.

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “convención de Belém do Pará” y su estatuto de mecanismo de seguimiento, septiembre, 2008, http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 15 de septiembre, 1995,

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/10288/3CONFERENCIA_MUNDIAL_MUJER_BEIJING_1995.pdf.

Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras: la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el

trabajo y su seguimiento, junio, 1998, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf.

Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm.156), 23 de junio 1981, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156,

Convenio sobre Protección de la Maternidad, 15 de junio, 2000, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183#:~:text=Convenio%20relativo%20a%20la%20revisi%C3%B3n,Instrumento%20actualizado%20\(Convenios%20T%C3%A9cnicos\)](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183#:~:text=Convenio%20relativo%20a%20la%20revisi%C3%B3n,Instrumento%20actualizado%20(Convenios%20T%C3%A9cnicos)).

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003, 11 de junio). Cámara de Diputados. Diario Oficial de la Federación, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>.

Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007, 1 de febrero). Cámara de Diputados. Diario Oficial de la Federación, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>.

Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2009, 2 de enero). Cámara de Diputados. Diario Oficial de la Federación, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGSNSP.pdf>.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2006, 2 de agosto). Cámara de Diputados. Diario Oficial de la Federación, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>.

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2007, 24 de enero). Congreso del Estado de Chihuahua. Periódico Oficial del Estado No. 7. <https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/153.pdf>

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado De Chihuahua. (2010, 29 de mayo).
Orden Jurídico Nacional. Periódico Oficial del Estado No. 43.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Chihuahua/wo51197.pdf>

Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Chihuahua. (2009, 1 de abril).
Gobierno del Estado de Chihuahua. Periódico Oficial del Estado No. 26.

[https://chihuahua.gob.mx/atach2/justiciapenal/uploads/LeyServicioProfesionalCarre
raPolicial2010.10.02.pdf](https://chihuahua.gob.mx/atach2/justiciapenal/uploads/LeyServicioProfesionalCarre
raPolicial2010.10.02.pdf)

Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública. (2013, 12 de octubre). Congreso del Estado de
Chihuahua. Periódico Oficial del Estado No. 82.

<https://www.congresochihuahua2.gob.mx/biblioteca/leyes/archivosLeyes/1007.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917, 5 de febrero). Cámara de
Diputados. Diario Oficial de la Federación.

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