



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

“LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD EN LA MUJER POLÍCIA
AUXILIAR”

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A,
AREVALO ALBARRAN JUAN ENRIQUE



DIRECTORA DE TESIS: LIC. NELIA TELLO PEÓN

..... MÉXICO, DF. A 05 DE JULIO DE 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A Dios

A loli mi amor; gracias por estar siempre conmigo.

A mis dos grandes amores; abril, gracias por haber sido niña, Marianita gracias por haber llegado.

A queta y angel, mis padres.

A paty, angel, susy, vero, norma, vic. , gracias por su ayuda cuando ha sido necesario.

Al arbitraje que con sus enseñanzas pude llegar a este lugar.

Adriana, gracias por ser mi amiga y haberme llevado al lugar adecuado.

lupita, mi incondicional amiga.

Índice

Introducción	6
Justificación	9
Planteamiento del problema	10
Objetivos	11
Hipótesis	12
Metodología	12
CAPÍTULO I	
LA POLICÍA PREVENTIVA	15
1. Antecedentes históricos	16
a) Marco legal	17
b) Funciones	15
2. La incorporación de la mujer en los cuerpos policíacos	18
a) La mujer policía en el ámbito internacional	16
b) Programas encaminados a lograr igualdad de oportunidades	20
CAPÍTULO II	
LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER POLICÍA DENTRO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	22
1. La selección de los elementos características del perfil policíaco	23
2. Los agrupamientos femeniles	24
a) Las funciones operativas y administrativas	22
Intramuros	25
Extramuros	25
Custodios	25
Escoltas	25
Patrullaje	26
b) Las jornadas laborales	27
c) Las prestaciones sociales	27

CAPÍTULO III

EL PERFIL SOCIAL DE LA MUJER POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL

	28
1. Perspectiva desde la mujer	31
2. Perspectiva de la población	35
3. Perspectiva de la familia	36
a) Estudio de caso	38
b) Dinámica familiar primaria	38
c) Núcleo familiar secundario	40

CAPÍTULO IV

LA IDENTIDAD DE LA MUJER DESDE SU PARTICIPACIÓN LABORAL

1. Mujer identidad y género	45
a) Perspectiva de género	46
b) Los programas de equidad y género	45
c) Contexto nacional e internacional en equidad de género	46
d) La teoría de género	48
e) El enfoque de género	51
f) Las teorías Sociales	52
g) Identidad personal	52
h) Identidad social	52
	55
2. La construcción de la identidad de la mujer policía auxiliar	
a) Desde sus funciones	57
b) Desde las relaciones con sus mandos	64
c) Desde su entorno laboral	66

CAPÍTULO V

LA PROBLEMÁTICA DE LA MUJER POLICÍA AUXILIAR PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL

a) La problemática de la Mujer Policía Auxiliar	72
---	----

1. Elementos para la construcción de un escenario de cambio	75
	77
2. Propuesta de una estrategia de intervención desde lo social	77
3. Conclusiones	88
Anexo 1 tablas y cuadros	
Anexo 2 bibliografía	131
Anexo 3 instrumento	134

INTRODUCCIÓN

.....cada uno de nosotros tiene
muchas identidades
y cada una de esas identidades
crea un hábitat de significado

1

La situación actual por la que atraviesan las mujeres policías es un tema poco explorado en la actualidad. Existen trabajos que abordan la problemática de los policías pero son más enfocados de manera general se abordan desde el punto de vista masculino y el trabajo que realizan las mujeres se soslaya, en realidad tienen la misma importancia pues el riesgo de la profesión no distingue el sexo. Dentro de los agrupamientos la labor de las mujeres policías es vista como un trabajo de segunda², según los hombres policías ven a las mujeres como elementos que únicamente deben de realizar funciones administrativas. Tanto hombres como mujeres policías son parte de una de las profesiones que menor reconocimiento tienen dentro de nuestra sociedad. En distintas encuestas realizadas por Estudios de Opinión y Participación Social sobre la percepción que tiene la gente sobre los policías, se muestra que en la ciudad de México se ve a los policías como gente que extorsiona que roba, extorsiona, más que brindar seguridad.³

La Policía Auxiliar es una de las corporaciones que depende de la Secretaría de Seguridad Pública, coadyuva y realiza funciones como una policía privada, y como tal genera sus propios ingresos. Los usuarios del servicio son empresas privadas e instituciones de gobierno. Las percepciones son administrados por el Gobierno del Distrito Federal. La Caja de Previsión de la Policía Auxiliar (CAPREPA) administra la asignación de los recursos. Figuran dentro del

¹ Extraído de un pensamiento de Fernando Savater

² Extraído del artículo de Arteaga Botello, Nelson, El trabajo de las mujeres policías. www.elcotidiano.com Consultado en mayo de 2007.

³ EOPSAC, diferentes estudios con policías preventivos, así lo muestran.

organigrama pero no son reconocidos como trabajadores al servicio del estado.

Una de las hipótesis de este trabajo es mostrar que la identidad en las mujeres policías es un proceso de construcción que se va dando con el paso de los años a partir de diversos factores; la relación con sus compañeros, con sus mandos, el trabajo que realizan dentro de los agrupamientos y de las funciones propias del puesto, entre otras.

Cuando entran a la policía traen consigo una identidad que obedece a la construcción de su propia realidad, casi ninguna, hasta ese momento imagina lo que implica ser policía, (cuadro 36) el rol que estas juegan dentro de la sociedad. Según las propias policías “llegan con la principal expectativa de encontrar un trabajo que cubra sus necesidades” con las que llegan a cuestras a la academia, la única prioridad es encontrar un lugar que les ayude a salir de la difícil situación por la que la mayoría atraviesan. La mayoría de las policías son madres solteras (tabla 4) y se hacen policías no porque tengan vocación de servicio si no porque tienen la necesidad de encontrar un trabajo, más adelante podremos describir lo que las policías perciben por vocación.

Este trabajo esta construido de dos maneras; la parte teórica por medio de la consulta de fuentes de información bibliográficas, hemerográficas, en el contexto nacional e internacional donde se analiza la participación de las mujeres dentro de las instituciones policiales.

Se aborda la teoría de género para analizar las características que definen a hombres y mujeres, las diferencias que existen entre unos y otros y el reconocimiento a las capacidades, cuando se reconozcan estas diferencias habrá entendimiento de las posibilidades reales de cada uno de ellos.

La identidad será abordada teóricamente por medio de las distintas teorías psicosociales en las que trataremos la pertenencia de los individuos a los grupos sociales. La identidad social, hablaremos de los roles, la sedimentación y el universo simbólico. En la identidad individual abordaremos la definición de sí, el sentimiento de sí y que es

la personalidad base. Elementos que muestran la construcción de la identidad individual y social de los individuos.

La otra parte del trabajo corresponde a la construcción práctica de la investigación; testimonios obtenidos de las entrevistas formales e informales realizadas a mujeres policías. Primeramente se realizó un sondeo con mujeres policías, con base en el diagnóstico se elaboró un cuestionario que se aplicó a 150 mujeres policías de un total de 3677 elementos activos en ese momento. La aplicación fue al azar, de distintos agrupamientos que realizaran funciones intramuros y en vía pública. El objetivo de conocer motivos de ingreso a la policía, aspectos cotidianos del quehacer laboral. Las preguntas están enfocadas a conocer cuales fueron los motivos por los que se hicieron policías como es la relación con sus mandos, con sus compañeras y compañeros, situaciones de acoso sexual, hostigamiento laboral. A que situaciones se enfrenta la mujer policía para lograr un ascenso. Otro punto importante es saber si conocen cuales son las prestaciones a que tienen derecho, pago de incapacidades. En escalas estimativas de acuerdo, medianamente de acuerdo, totalmente de acuerdo. Las preguntas están orientadas a tratar de demostrar que por medio de estos planteamientos comprobar que es posible construir la identidad como Policías Auxiliares.

Se pensó abarcar los 20 agrupamientos de la Policía Auxiliar existentes en ese momento, cifra que se puede aumentar o disminuir dependiendo de la demanda de usuarios que contratan el servicio de la Policía Auxiliar, distribuidos en las delegaciones políticas del Distrito Federal en el periodo comprendido entre el mes de septiembre de 2005 y agosto de 2006. El tiempo estimado para la aplicación de los cuestionarios se prolongó debido a la dificultad de lograr las entrevistas, en ocasiones fue necesario escondernos de los mandos que se oponían a que las policías fueran entrevistadas, incluso hubo fricciones con algunos policías.

En suma el trabajo realizado es un esfuerzo por dar a conocer la labor que realizan las policías auxiliares, aborda un tema poco explorado y es

complemento a una investigación con hombres policías. Responde a la necesidad de que se realicen trabajos que aborden las condiciones en las que se encuentran las policías. Esto es solo una parte del universo al que pertenecen las mujeres policías, existen otras corporaciones como las preventivas, las granaderas, las bancarias, las judiciales, que no están apartadas o distantes de la realidad de las auxiliares, sólo que se ubican en otro contexto.

Justificación

Casi no existen tópicos que hablen acerca del trabajo que realizan las mujeres policías dentro de las distintas corporaciones. En este trabajo hablaremos acerca de las Policías Auxiliares del Distrito Federal.

Consideramos importante el tema debido a que dentro de la Secretaría de Seguridad Pública existen distintos agrupamientos femeniles; auxiliares, preventivas, granaderas ó judiciales la problemática es muy similar. Acoso sexual, hostigamiento sexual, laboral, discriminación, abuso de autoridad, etc. Los problemas giran en la misma dirección.

El eje rector de este trabajo es investigar como se construye la identidad de las Policías Auxiliares del Distrito Federal. Nos interesa saber cual es la labor de una policía, que funciones realiza, cuales son los motivos por los que una mujer decide ser policía, cual es el perfil de una mujer policía. Trataremos de puntualizar la problemática que se da dentro los agrupamientos femeniles de la Policía Auxiliar. En esta investigación se pretende plantear como de igual importancia la participación y el rol del hombre policía, como el de la mujer. Esta tesis pretende mostrar una problemática que para la policía misma no les es desconocida, los policías saben que el acoso sexual, el hostigamiento existe, el problema es que no existen los mecanismos adecuados para demostrarlo. El tratamiento de esos problemas será analizada desde la óptica del trabajo social.

Dentro de la Policía Auxiliar las mujeres son ocupadas para realizar vigilancia dentro de instituciones y empresas, se necesita un replanteamiento del rol y las funciones que deben de realizar. Sus habilidades no son aprovechadas, se les asigna trabajo en lugares donde su labor no implique poder de decisión.

Dentro de la policía los puestos estratégicos tradicionalmente son ocupados por hombres, son cedidos por medio del compadrazgo como describe Elena Azaola, ó simplemente tienen un precio. Esto imposibilita las oportunidades de crecimiento en las mujeres policías.

Al interior de la Policía Auxiliar existe muy poco material que de cuenta sobre cual es el perfil que debe de cubrir una mujer policía, que labor desempeña, cuales son sus jornadas de trabajo, cuales son las prestaciones, etc.

Es también importante saber dentro de esta investigación que percepción tiene la sociedad de las policías. En una ciudad con altos índices delictivos y escasas oportunidades de trabajo, ¿que factor es determinante para que una mujer decida ser parte policía?. Este trabajo tiene por objetivo establecer en que momento se construye la identidad de la mujer policía, qué factores influyen en la construcción de la identidad. qué papel tiene la familia y como pueden influir en la construcción de la identidad de las mujeres policías. De que manera las relaciones de trabajo, con los compañeros, compañeras y con sus mandos y superiores son elementos activos en la construcción de la identidad.

Planteamiento del problema

Ser policía es una de las labores con mayor riesgo y menor reconocimiento, la imagen del policía está estigmatizada; la escasez de oportunidades, la falta de empleos pueden ser factores que influyan en la decisión de las mujeres en ver a las corporaciones policíacas como una opción para conseguir una fuente de ingresos. La función de un policía es brindar seguridad a la ciudadanía a por encima de la propia.

Valor, disciplina, elementos que forman parte de la vocación y que son requisitos indispensables para crear cuerpos eficientes. Pero esto es sólo parte del discurso institucional como parte de crear un sentido de pertenencia en los elementos.

Para contar con cuerpos policíacos eficientes tendría que existir una profesionalización de los cuerpos policíacos situación a la que no se puede aspirar mientras existan actos de corrupción.

Según datos de la CAPREPA; Caja de Previsión de la Policía Auxiliar existen 3,490 mujeres policías, cuya edad promedio oscila entre los 25 y 44 años de edad, donde se localizan 2,889 representan el 83% de las mujeres en activo., el 24% son mujeres casadas 17% solteras, el 6% viven en unión libre y el dato más significativo es que el 52% son madres solteras.

La Policía Auxiliar es una de las corporaciones dentro de la Secretaría de Seguridad Pública que mayor cantidad de ingresos genera para el gobierno del Distrito Federal, sus policías no son reconocidos como trabajadores al servicio del estado, es decir no tienen derecho al ISSSTE. No tienen los mismos derechos que un policía preventivo. El entrenamiento que reciben no es el mismo al de los preventivos, las instalaciones con que cuentan no tienen la misma infraestructura que la policía preventiva y el tipo de patrullas son distintas.

Actualmente dentro del Plan Nacional de Desarrollo incluye dentro de sus lineamientos; que las instituciones deben establecer políticas encaminadas a lograr equidad y género dentro de sus planes, programas y proyectos. Situación que trataremos de demostrar que son solo intenciones de escritorio.

Las interrogantes planteadas son:

¿Cómo se construye la identidad de las mujeres policías auxiliares en el Distrito Federal?

¿Qué factores influyen en la construcción de la identidad de la mujer policía?

¿Cuáles son las condiciones laborales que desempeñan en que desempeñan sus funciones las mujeres policías?

Objetivos

Ante tales contingencias, el objetivo fundamental de este estudio es:

- Identificar cómo se construye la identidad de las mujeres policías auxiliares del Distrito Federal.
- Conocer los factores que influyen en la construcción de la identidad.
- Conocer las condiciones laborales a las que actualmente se enfrentan las policías auxiliares al llevar a cabo sus funciones.

Hipótesis

La mujer que ingresa a la policía tiene una identidad que corresponde a las características de una identidad tradicional del ser mujer.

La identidad de policía la adquiere la mujer policía en el transcurso de su vida laboral.

La identidad de la mujer policía se va construyendo a partir de las relaciones sociales que se dan entre sus compañeras, compañeros, sus mandos y el reconocimiento a su labor por parte de la sociedad.

Metodología

Se trata de un estudio exploratorio, observacional, transversal de corte cuantitativo.

Como instrumentos se utilizó una cédula que permitiera realizar un sondeo en el Agrupamiento 60, por medio de entrevistas informales para conocer como está estructurada la Policía Auxiliar, conocer datos que nos permitieran elaborar un diagnóstico.

Con base en los resultados obtenidos se realizó un cuestionario que se aplicó a 150 mujeres policías elegidas al azar, de edades indistintas, que realizaran funciones intramuros, administrativas, en vía pública, de estado civil indistinto. Las preguntas se enfocaron a determinar los

motivos de ingreso, como es la imagen que tienen de sí mismas, si su vida mejoró a partir de que son policías, la percepción que tiene la familia de ellas, ahora como policías. La relación entre mujeres policías. Si han sido acosadas sexualmente y por quién, si son hostigadas. A que tipo de prestaciones tienen derecho, si las han sobornado.

Si han tenido apoyo para reclasificarse. Y como debe de ser una policía. Los datos recabados de este instrumento se procesaron electrónicamente y se sometieron a un análisis que tiene como finalidad determinar como y de qué manera se construye la identidad de la mujer policía auxiliar, a partir de las distintas situaciones a las que se enfrentan. También ayudarían a identificar el perfil de las policías auxiliares.

Para dar más consistencia al trabajo se aplicó el estudio de caso, lo que obedece a que es un método de trabajo social que estudia individualmente la conducta humana a fin de interpretar, descubrir y encausar las condiciones positivas del sujeto y debilitar o eliminar las negativas como medio de lograr el mayor grado de integración del individuo de la sociedad.⁴ El interés principal es determinar por medio del estudio de caso como se ha ido dando la construcción de la identidad primaria, es decir la educación que recibió al interior de la familia, como fue su entorno social que se traduce como identidad secundaria que abarcaría de la etapa de la niñez, pubertad y adultez, para concluir con la etapa como policía. Abarcando desde el momento en que decide ingresar a la policía auxiliar.

Para conseguir el objetivo se procedió realizar un sondeo en el agrupamiento 60 por medio de entrevistas informales para conocer como está estructurada la Policía Auxiliar, conocer datos que nos permitieran elaborar un diagnóstico.

Con base en los resultados obtenidos se realizó un cuestionario que se aplicó a 150 mujeres policías elegidas al azar, de edades indistintas,

⁴ Meave, Etna, Metodología para el estudio social casos, 4ª edición EDME. México.1993

que realizaran funciones intramuros, administrativas, en vía pública, de estado civil indistinto. Las preguntas se enfocaron a determinar los motivos de ingreso, como es la imagen que tienen de sí mismas, si su vida mejoró a partir de que son policías, la percepción que tiene la familia de ellas, ahora como policías. La relación entre mujeres policías. Si han sido acosadas sexualmente y por quién, si son hostigadas. A que tipo de prestaciones tienen derecho, si las han sobornado.

Si han tenido apoyo para reclasificarse. Y como debe de ser una policía. Los datos recabados de este instrumento se procesaron electrónicamente y se sometieron a un análisis que tiene como finalidad determinar como y de qué manera se construye la identidad de la mujer policía auxiliar, a partir de las distintas situaciones a las que se enfrentan. También ayudarían a identificar el perfil de las policías auxiliares.

Para dar más consistencia al trabajo se aplicó otra técnica: el estudio de caso. La implementación del estudio de caso dentro de este trabajo obedece a que es un método de trabajo social que estudia individualmente la conducta humana a fin de interpretar, descubrir y encausar las condiciones positivas del sujeto y debilitar o eliminar las negativas como medio de lograr el mayor grado de integración del individuo de la sociedad.⁵ El interés principal es determinar por medio del estudio de caso como se ha ido dando la construcción de la identidad primaria, es decir la educación que recibió al interior de la familia, como fue su entorno social que se traduce como identidad secundaria que abarcaría de la etapa de la niñez, pubertad y adultez, para concluir con la etapa como policía. Abarcando desde el momento en que decide ingresar a la Policía Auxiliar.

ibidem

CAPÍTULO I

LA POLICÍA PREVENTIVA

PREÁMBULO

Dentro de este primer capítulo daremos una vistazo a los antecedentes históricos de la policía en México. Lo abordaremos de lo general a lo particular; hablaremos primeramente de la policía preventiva para después aterrizar en el objeto que nos interesa analizar que es la Policía Auxiliar. Hablaremos de cual es el marco jurídico que sustentan las bases y cuales son las funciones que realiza. Otro punto relevante a tratar es como se ha ido dando la incorporación de las mujeres en el ámbito policial, cuales son las funciones que tienen que realizar. Analizaremos también la participación que tiene la mujer en el plano internacional, que están haciendo las policías de otros países en torno a sus elementos, valdría la pena hablar acerca de la labor que se está realizando en los países centroamericanos quienes llevan a cabo un congreso internacional sobre temas que tienen que ver con la seguridad pública. Este evento que se realiza de manera anual se realizan foros de participación donde los temas a tratar son analizados en su mayoría por mujeres que dentro de sus países ocupan puestos niveles importantes, como es el caso de Nicaragua que donde una mujer ocupa el puesto de lo que aquí en México sería la Secretaría de Seguridad Pública.

Se hace también un recuento de las políticas que según el Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006 se tendrían que estar implementando políticas de desarrollo con equidad de género, encaminados a lograr una igualdad de oportunidades, aquí se hace un comparativo de la policía auxiliar de México y las de Centroamérica. Dentro de los programas encaminados a lograr una cultura de equidad de género habremos de ver que el Instituto de las Mujeres ha implementado una serie de talleres dentro de la Policía Auxiliar, mismos que trataremos a detalle dentro de este capítulo.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Son varios los elementos que se conjuntaron en la década de los años veinte para la creación de un cuerpo policíaco; por un lado se dio una importante emigración a la Ciudad de México de cientos de mexicanos desde el interior de la República. La ciudad no contaba con recursos suficientes, para contratar policías ni elementos para cuidar la ciudad. En ese momento surge la policía auxiliar como una incipiente corporación que solo pretendía dar seguridad en la zona de Chapultepec, los policías no contaban con uniformes, armas ni capacitación para llevar a cabo su trabajo. Es así como se constituye el primer cuerpo de veladores y cuidadores de carros, quienes únicamente contaban con espíritu de servicio, quienes constituyeron la primera Unidad de Vigilancia constituida por siete elementos, este pequeño grupo sería el origen de la hoy denominada Policía Auxiliar.

En 1941 por medio de un decreto emitido por el Presidente Ávila Camacho se daba personalidad jurídica a la corporación. En el sexenio del Presidente Miguel Alemán la Policía Auxiliar quedaba bajo las ordenes de la Dirección de Tránsito y Transportes del Departamento del Distrito Federal.

Durante el gobierno del Licenciado Miguel de La Madrid se expidió el Reglamento de la Policía Preventiva del Distrito Federal, donde se reconoce a la corporación como prestadora de servicios a particulares, y establecía que la normatividad citada era de carácter obligatorio para la Policía Auxiliar. La normatividad citada establecía que los policías auxiliares deben ser incorporados y gozar de los beneficios de la seguridad social que se otorga a los trabajadores del Estado.

Debido a que incorporar a todos los policías al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado representaba un gasto muy cuantioso para el Estado, en 1998 se constituyó la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, cuyo objetivo primordial es el otorgamiento de servicios médicos y sociales para todos los elementos de la corporación.

a) Marco legal

Mediante la ley de Seguridad Pública del Distrito Federal expedida en 1993 se considero a la Policía Auxiliar como complementaria del Departamento del Distrito Federal, con obligaciones de desempeñar sus funciones bajo el mando de la Secretaría de Seguridad Pública.¹

La misión de la Secretaría de Seguridad Pública es la de formar a los elementos de las policías preventiva y complementaria con el fin de que sus agremiados tengan un desarrollo humanístico y profesional, dentro del marco institucional. La historia de la instrucción policial en la Ciudad de México se inició a mediados del siglo XIX, desde 1848: el reglamento de la Guardia de la Policía obligó a instruir a todos sus elementos, la instrucción básica incluyó conocimiento de las ordenanzas y leyes sobre el respeto a las autoridades jerárquicas. Para 1984: mediante un decreto emitido por el presidente Miguel de la Madrid Hurtado, se constituyó la Secretaría General de Protección y Vialidad, como resultado de la reestructuración funcional y operativa de la Dirección General de Policía y Tránsito. En 1993, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto que instituye la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal. En su artículo 22, se determina la creación del Instituto Técnico de Formación Policial y se le asigna la misión de formar y preparar profesionalmente, para el mando y la administración, a los elementos de la Policía Preventiva del Distrito Federal.²

b) Funciones

La Policía Auxiliar del Distrito Federal, como parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF) tiene como funciones:

- Proteger la Integridad física de las personas así como sus bienes.
- Mantener el orden público.
- Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de Policía.

¹ <http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/PoliciaAuxiliar/PA#1>

² Antecedentes, estado actual y perspectivas de la Policía Auxiliar. México D.F., 2000

- Colaborar en la investigación y persecución de los delitos.

2. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LOS CUERPOS POLICÍACOS

Es en el año de 1930 cuando son admitidas en la policía elementos femeninos en lo que se llamó Policía Femenina y de Intérpretes, posteriormente formarían parte de la policía bajo otros nombres.

La participación de las mujeres dentro de las corporaciones policíacas ha sido constante desde la implementación de la Secretaría General de Protección y Vialidad, existen varios departamentos creados donde la presencia femenina es indispensable para su funcionamiento. En noviembre de 2000, se emite el acuerdo para la creación de la Comisión Femenina dándose su instalación formal con fecha 8 de Diciembre del mismo año. A partir del año 2001, la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, por medio de la Comisión Femenina (COFEM), inicio un programa de capacitación por medio de cursos y talleres para las mujeres Policías Auxiliares del DF., en coordinación con diversas instituciones.

En un principio estos talleres se daban por separado en cada Institución, sin embargo, debido al interés y entusiasmo que estos generaban en las mujeres policías, se acordó trabajar de manera conjunta implementando durante el año 2002 y 2003 un programa de superación personal, que se denominó "Escuela de Formación sobre Género y Derechos de las Mujeres" el cual consistía en un plan de trabajo conformado por tres planos, el primero a nivel de sensibilización con temáticas esenciales para el desarrollo integral de las mujeres, el segundo al personal de mandos medios y superiores y el tercero y último la conformación de un grupo de promotoras.

a) La mujer policía en el ámbito internacional

Es a mediados del siglo XIX cuando en Estados Unidos se incorporan mujeres policías llamadas matronas, realizaban funciones como informantes

y cuidaban los barrios pero no realizaban funciones de policía como tal. En España las mujeres se incorporaron a la vida policial después de la guerra civil en 1936 realizando funciones de vigilancia y control de personas de su mismo sexo. En Francia es a partir de 1914 cuando ingresan a la policía, realizando funciones dactilográficas, es decir encargadas de tomar huellas a presuntos delincuentes, es hasta 15 años después cuando empiezan a realizar funciones de vigilancia pero únicamente de niño de las escuelas.³

Hay algunos países de América Latina en donde se han hecho estudios que demuestran a la institución policial como un espacio donde se construye una sub-cultura que da vida a una moral propia. Es el caso de Brasil, donde se crean alternativas de formación que inciden en un mayor rendimiento y profesionalización de los cuerpos policíacos.

En el mes de agosto de 2004 se llevó acabo el quinto encuentro de mujeres policías en Tegucigalpa, Honduras, donde asisten delegadas de las policías de Centro América. Es claro que en ese espacio el planteamiento de que la participación de la mujer dentro de las corporaciones policíacas es igual de importante que el de los hombres. La trascendencia de ese foro es que aparte de ser un lugar donde se comparten las experiencias de las distintas policías, es un foro donde a través de propuestas expresadas por medio de ponencias se hace una construcción, que no es únicamente aspectos policíacos, sino también asuntos que tienen que ver con las condiciones de género y desarrollo personal de la mujer de Centroamérica y el Caribe.

Hay varias propuestas de incorporación de las mujeres indígenas, así como una propuesta de inclusión de la mujer policía en labores operativas.

b) Programas encaminados a lograr igualdad de oportunidades

³ www.elcotidiano.com

Dentro de la Policía Auxiliar se creó la Comisión Femenina (COFEM) del organismo público descentralizado denominado Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal.

El marco jurídico que sustenta a dicha comisión es por medio de un decreto publicado el día 26 de mayo de 2000 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal

Los lineamientos establecen que la Comisión Femenina tiene como objetivos primordiales proteger los derechos de la mujer que realiza labores como Policía Auxiliar, lograr su plena igualdad y equidad en el desempeño de sus labores, proporcionarles asesoría, acompañamiento y seguimiento a sus demandas⁴.

La Comisión Femenina sesionará cada tres meses, para la realización de sus objetivos esta conformada por tres subcomisiones; de atención médica familiar, que comprende la atención a esposo, hijos, padres, asistencia legal, que no sean consecuencia de las funciones de ser policía, prestaciones sociales, los servicios que satisfagan sus necesidades culturales, deportivas, sociales, recreativas, educativas, y aquellas que sean necesarias para elevar su nivel de vida y la de su familia.

Con el objetivo de favorecer el desarrollo integral de las mujeres y difundir la no discriminación ejercida hacia las mujeres en el ámbito laboral desde una perspectiva de género se implementaron los siguientes talleres:

Resolución pacífica de los conflictos, igualdad de oportunidades, salud laboral, género y trabajo, violencia laboral y hostigamiento sexual, segregación ocupacional y discriminación laboral, derechos laborales de las mujeres, Violencia de Género, Bienestar emocional.⁵

Uno de los planteamientos del gobierno federal dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006 es el PROEQUIDAD, contempla como uno de sus objetivos específicos el fomentar la igualdad de oportunidades

⁴ Lineamientos de la Comisión Femenina de la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar

⁵ GDF, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social

económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde una perspectiva de género. Con la finalidad de dar cumplimiento a este objetivo y hacer visible la situación de las mujeres en el ámbito productivo y en el de toma de decisiones, el INMUJERES impulsa diversos proyectos y acciones:

La Encuesta de remuneraciones y costo de la mano de obra. Un análisis por sexo. Esta encuesta fue diseñada en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía Informática, con el objetivo de conocer los diferenciales de ingreso y de condiciones laborales entre hombres y mujeres. en puestos similares, en el sector industrial, comercial y de servicios, en las cinco principales áreas metropolitanas del país.

La Encuesta de participación de las mujeres en las estructuras de poder y la toma de decisiones. Con esta encuesta se pretende contar con información sobre las características de las mujeres que participan en la toma de decisiones en espacios gubernamentales, institucionales, académicos y empresariales entre otros, que permita el diseño y elaboración de acciones afirmativas y motivar la participación de las mujeres en esos espacios.

Incorporación de la perspectiva de género en el sector laboral-sindical, proyecto que tiene como finalidad promover el cambio de la cultura y estructura organizacional de las dependencias de la administración pública y de las organizaciones sindicales, favoreciendo el establecimiento de una cultura de equidad de género, que abra espacios de oportunidad para la participación activa y el liderazgo de las mujeres en estos organismos.⁶

⁶ www.inmujer.gob.mx

CAPÍTULO II

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER POLICÍA DENTRO DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA

PREÁMBULO

Dentro de la policía auxiliar los mecanismos de selección son iguales para hombres y mujeres, aquí existe una interpretación errónea del concepto igualdad, esta no se refiere a que ser iguales signifique que se tengan que aplicar el mismo tipo de pruebas a mujeres y hombres en un proceso de selección se debería de entender que las capacidades son distintas. En este capítulo trataremos como es el proceso de selección, cuales son las funciones que en teoría deben de realizar hombres y mujeres pues es el proceso de selección no hay una distinción, tampoco dentro de los manuales. Según los lineamientos de la Secretaría de Seguridad Pública dentro del proceso de selección se realiza una depuración y los elementos que no aprueban los exámenes quedan fuera, situación que dentro de la Policía Auxiliar resulta inoperante, son pocos los elementos que llegan a quedar fuera, la mayoría que así le sucede es por arrepentimiento más que por otra cosa.. Daremos también definición de lo que son las funciones operativas, administrativas; que son las funciones intramuros y extramuros, porque esos términos los utilizaremos a lo largo del desarrollo de los capítulos restantes. Hablaremos también de cuales son los agrupamientos femeniles que existen dentro de la policía auxiliar y reafirmaremos dos puntos tratados en el capítulo anterior; los programas de equidad de género dentro de la corporación y en el plano internacional.

1. LA SELECCIÓN DE LOS ELEMENTOS, CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL POLICÍACO

El Instituto técnico de formación policial es el órgano competente para la ejecución y desarrollo del programa general de formación policial y de los programas específicos que de él deriven

Según el artículo 26 de la Ley de Seguridad Pública el Instituto Técnico de Formación Profesional; seleccionara de entre los aspirantes a formar parte de los cuerpos de seguridad pública a quienes acrediten los conocimientos y las aptitudes que requieran. Para ello, los aspirantes deberán someterse a un proceso de evaluación previa convocatoria y siempre que cumplan con los siguientes requisitos mínimos de ingreso:

- Ser mexicano por nacimiento
- Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral
- Escolaridad mínima de secundaria
- No tener antecedentes penales
- Contar con la edad, perfil físico, médico, ético del personalidad necesarios para ser policía.¹
- No padecer alcoholismo ni hacer uso de estupefacientes
- Cartilla liberada
- No haber sido suspendido ni sancionado en otro cuerpo policíaco

El proceso de selección de las mujeres policías en sus lineamientos internos exige contar con cuerpos profesionales, hacen necesario aumentar la cantidad de jóvenes que participen en los procesos de reclutamiento y selección para ingresar. Según la Policía Auxiliar dentro de sus políticas ve como una necesidad acercarse a los jóvenes para que vean a la policía como una opción atractiva de empleo, y como una gran posibilidad para formar una vida personal y profesional².

Una vez concluido el procedimiento de reclutamiento, se continúa con el proceso de selección para ingresar al Curso Básico de Formación Policial. Para ello se utilizan métodos de evaluación a través de la aplicación de exámenes médicos, físicos y psicológicos a los aspirantes. En este periodo, se hace una depuración de tal manera que una solo

¹ Para encontrar los parámetros de edad, perfil para ser policía, revisar convocatoria de ingreso, ahí de manera más detallada se explican.

² ibidem

una parte de seleccionados inician el curso básico de formación policial. A la par de las acciones de reclutamiento y selección, la institución pretenden tomar acciones que mejoren las aptitudes de servicio de los elementos en activo de la Secretaría, con el fin de que éstos puedan realizar su labor en forma eficiente. La meta es aumentar la calidad del servicio que los policías prestan a la sociedad. Conforme a la Ley de Seguridad Pública corresponde al Instituto Técnico de Formación Policial desarrollar y ejecutar el Programa General de Formación Policial, así como la formación y preparación profesional, en el mando y la administración, a los elementos policiales que servirán a la Ciudad de México.

2. LOS AGRUPAMIENTOS FEMENILES

No existen agrupamientos femeniles dentro de la Policía Auxiliar como, en la policía preventiva donde existe un grupo denominado Cisne. Existen 21 agrupamientos en el Distrito Federal, donde se forman hombres y mujeres, la forma de distribuirlos responde a las necesidades de los usuarios, debido que al ser una policía privada los agrupamientos se instalan dependiendo del número de usuarios o servicios, estos se dividen en instituciones o empresas. Cada agrupamiento se instala en locales privados donde la corporación paga renta y se instalan destacamentos o agrupamiento. El objetivo de los agrupamientos es descentralizar, de tal manera que hayan varios mandos que puedan controlar o supervisar a los policías que se encuentran designados a cada uno de los agrupamientos donde realizan labores de resguardo de instalaciones o control de vigilancia; así mismo funcionan los destacamentos, que son módulos de vigilancia más pequeños que un agrupamiento y cumplen la misma función.

a) Las funciones operativas y administrativas

La Policía Auxiliar del Distrito Federal, como parte de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal (SSPDF) tiene como funciones:

- ° Proteger la Integridad física de las personas así como sus bienes.
- ° Mantener el orden público.
- ° Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de Policía.
- ° Colaborar en la investigación y persecución de los delitos.
- ° Auxiliar a la población en caso de siniestro.

Funciones Intramuros

El servicio de intramuros consiste en la vigilancia interna del inmueble en que se presta el servicio. Se pueden cubrir sus bienes de lunes a viernes o de lunes a sábado o, incluso si así lo requiere, los 365 días del año.

Funciones extramuros

El servicio de extramuros consiste en la vigilancia desde fuera de las instalaciones de la empresa o institución y se otorga también de lunes a viernes, de lunes a sábado o todos los días de la semana.

Custodios

Los servicios de custodia de bienes, se proporcionan en los días laborables de la empresa o la institución que contrata estos servicios, ya que se trata de proteger el traslado de bienes del Usuario. Este tipo de servicio requiere que los custodios porten armamento y utilicen vehículos oficiales o particulares para el transporte.

a) Custodios en tránsito

b) Custodios en instalaciones fijas

Escoltas

Los servicios de escolta de personas consisten en la protección a personas y también requieren el traslado en vehículos oficiales o particulares, según los términos de la contratación y son elementos que

cuentan con un entrenamiento en técnicas de defensa personal, que requieren estar armados y que están capacitados para comportarse con seguridad en situaciones extremas.

Centrales de Radio y Monitoreo

Eventos masivos

- a) Estadios y espectáculos
 - b) Apoyo a operativos especiales
- Patrullaje:

Los servicios de patrullaje, por su parte, son servicios de vigilancia que se proporcionan desde las patrullas, generalmente manejadas por dos elementos capacitados para situaciones de persecución y prevención del delito, así como en el manejo de los equipos de comunicaciones con que cuentan las patrullas. Pie a tierra, bicicleta, motocicleta, cuatrimoto, automóvil. (sedan y pick up)

Apoyo a la ciudadanía

Los servicios que la Policía Auxiliar presta de manera coordinada con la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, son para reforzar la vigilancia en situaciones, tanto para protección de sus usuarios como para la prevención del delito o la protección en Delegaciones, bancos y otros sitios de alto riesgo.³

Como funciones operativas se entienden las que se llevan a cabo en vía pública como el patrullaje que son servicios de vigilancia que se proporcionan desde las patrullas, generalmente manejadas por dos elementos, (en el caso del uso de automóvil sedan), capacitados para situaciones de persecución y prevención del delito, así como en el manejo de los equipos de comunicaciones con que cuentan las patrullas. Otra modalidad del patrullaje es de pie a tierra, en bicicleta, motocicleta, cuatrimoto.

Como funciones administrativas se entiende todas aquellas que realizan algunas policías auxiliares y que se conocen como labores de oficina,

³ Ley de Seguridad Pública del D. F.

manejo de archivos, el trabajo contable que es el que maneja las nóminas, etc.

b) Las jornadas laborales

Las jornadas laborales dependen del servicio y de las funciones que el usuario desee que los elementos realicen. El horario de trabajo lo establece el usuario según sus necesidades que son propias de la empresa o de la institución y puede ser de veinticuatro por veinticuatro, doce por doce, ocho horas al día, estas se establecen en el contrato que el usuario firma.

c) Las prestaciones sociales

Las prestaciones a las cuales tienen derecho las policías auxiliares son: Sueldo base Inicial, uniformes y equipo, fondo de ahorro, vales de despensa, aguinaldo, servicio médico, capacitación, estímulos y reconocimientos.

Y a través de la Caja de Previsión Social para la Policía Auxiliar del Distrito Federal (CAPREPA) se otorgan: Pensión por jubilación; Pensión de retiro por edad y tiempo de servicio; Pensión por invalidez; Pensión por causa de muerte; Pensión por cesantía en edad avanzada; Paga de defunción; ayuda de gastos funerarios: indemnización por retiro voluntario; créditos hipotecarios, préstamos a. corto y a mediano plazo.

4

⁴ Ibidem

CAPÍTULO III

EL PERFIL SOCIAL DE LA MUJER POLICÍA AUXILIAR DEL DISTRITO FEDERAL

PREÁMBULO

En este capítulo daremos de dar cuenta de cómo esta integrado el patrón total de las policías en activo dato actualizado al 2006 fecha en que se realizó la recolección de datos por medio de fuentes oficiales de la propia Policía Auxiliar. Se hace un recuento del censo nominal de las policías en activo; sobre su situación civil y así como las edades y la escolaridad. Se hace un análisis de los datos oficiales recabados y de los datos obtenidos de la aplicación de un cuestionario a 150 mujeres policías auxiliares. Se habla también de la perspectiva de las mujeres desde la teoría de género, la perspectiva que tiene la población y la familia, se intentará demostrar que ambas influyen en la construcción de la identidad como policías.

Se realizó un estudio de caso dentro de este trabajo de tesis debido a que es un ¹método de trabajo social que estudia individualmente la conducta humana a fin de interpretar, descubrir y encausar las condiciones positivas del sujeto y debilitar o eliminar las negativas como medio de lograr el mayor grado de integración del individuo de la sociedad. El interés principal es determinar por medio del estudio de caso como se ha ido dando la construcción de la identidad primaria, es decir la educación que recibió al interior de la familia, como fue su entorno social que se traduce como identidad secundaria que abarcaría de la etapa de la niñez, pubertad y adultez, para concluir con la de su formación como elemento de seguridad, abarcando desde el momento en que decide ingresar a la policía auxiliar y todas las etapas que van desde la aplicación de los exámenes psicométricos, pasando por la etapa de selección, capacitación y asignación a algún agrupamiento.

¹ c.f.

Por dificultades institucionales resultaría imposible contar con las facilidades para la aplicación de varios estudios de caso, pues a lo largo de la realización de esta tesis han resultado una serie de limitaciones en la obtención de fuentes informativas, debido a dos situaciones; la primera a que no existe bibliografías que aborden tópicos acerca de mujeres policías. Por otro lado no hay una cooperación por parte de la Policía auxiliar en proporcionar información.

Las mujeres adscritas a la Policía Auxiliar del Distrito Federal, conforman un padrón total de 3,677 elementos, cuyas edades se distribuyen en la siguiente tabla.

Rango de edad	No de mujeres	%
20-24	291	7.91
25-29	788	21.43
30-34	874	23.76
35-39	854	23.22
40-44	528	14.35
45-49	231	6.28
50-54	79	2.14
55-59	20	.54
60-64	10	.27
65-69	2	.05
Total	3,677	100%

Cuadro Diagnóstico Situacional de las mujeres que prestan sus servicios como elementos de la Policía Auxiliar en el Distrito Federal (CAPREPA, 2005)

El los primeros tres rangos se sitúan el mayor número de policías lo que representa el 76.32% del total de mujeres en activo, lo que muestra que la mayoría de las policías auxiliares son jóvenes.

Situación Civil	No de mujeres	%
Casadas	849	23.08
Solteras	747	20.31
Unión libre	201	5.46
Viudas	19	0.51
Madres solteras	1852	50.36
Sin dato	9	0.24
Total	3,677	100%

Cuadro2 Diagnóstico Situacional de las mujeres que prestan sus servicios como elementos de la Policía Auxiliar en el Distrito Federal (CAPREPA, 2005)

El cuadro anterior muestra que la mayoría de las policías son madres solteras. Esta situación representa un problema para las propias policías colocándolas como una población vulnerable. Ser madre soltera trae una serie de responsabilidades que se deben de enfrentar ejerciendo una duplicidad de roles; el de padre y madre a la vez. Si sumáramos los porcentajes de las policías casadas y las que viven en

unión libre nos da el 28.54%. El contexto social y económico para esta población es distinto se piensa que quienes tienen un doble ingreso le permite tener una situación más holgada.

La escolaridad promedio entre las policías es de secundaria como lo muestra el 77.29% en la siguiente tabla. Los datos muestran que solo el 7.07% esta en posibilidad de aspirar hacer carrera policía o conseguir ascensos.² El 2.04% tiene estudios de licenciatura truncos o terminados, pero no realizando funciones administrativas y operativas.

Escolaridad	No de mujeres	%
Primaria	290	7.29
Secundaria	2842	77.29
Preparatoria	260	7.07
Técnica	180	4.89
Profesional	75	2.04
Sin datos	27	.073
Ninguno	3	.08
Total	3,677	100%

Cuadro3 Diagnóstico Situacional de las mujeres que prestan sus servicios como elementos de la Policía Auxiliar en el Distrito Federal (CAPREPA, 2005)

En cuanto a la antigüedad laboral se puede apreciar en la siguiente tabla que 2295, el 62.42%, tienen de uno a cinco años, dato que coincide con el testimonio de las policías cuando se les pregunta que porque ingresaron a la policía y dicen: “mientras encontraban algo mejor” o porque no tenían otra opción, lo que muestra que no ven a la policía auxiliar como un trabajo que sea redituable a futuro, este dato se manifiesta de los once años en adelante donde el número de policías va disminuyendo. Esto podría deberse entre otras cosas a la situación de que las prestaciones que otorga la CAPREPA no son claras o atractivas pues el retiro por jubilación se da hasta los veintiocho años de cotizar y la tabla nos muestra que hasta 2004 existen solo 10 personas en posibilidad de obtener el beneficio y otras quince personas que les faltan de tres a cinco años para poderse jubilar con el 95% del sueldo nominal.

² Ibidem

Escolaridad	No de mujeres	%
De 1-5	2295	62.42
De 6-10	924	25.14
De 11-15	355	9.65
De 16-20	78	2.12
De 21-25	15	0.41
De 26-28	10	0.26
Total	3,677	100%

Cuadro3 Diagnóstico Situacional de las mujeres que prestan sus servicios como elementos de la Policía Auxiliar en el Distrito Federal (CAPREPA, 2005)

Dentro del diagnóstico situacional de las policías auxiliares elaborado por la misma corporación señala dentro de su esquema de crecimiento que hay un índice de deserción del 0.91% anual que equivale a 34 mujeres en promedio mensual que abandonan la corporación, promedio que se mostró como constante en los años de 2003 y 2004.

1. PERSPECTIVA DE LA MUJER

Desde los años ochentas se ha dado un cambio insospechado en las condiciones sociales de las mujeres. En el aspecto demográfico las mujeres viven en promedio 71 años, se casan de 21 años y tienen 3.8 hijos en promedio. Desde el punto de vista educativo los años que cursan de escuela aumentó. El aumento de la oferta de trabajo para mujeres obedece al deterioro del ingreso familiar resultado de la política de contención salarial y desocupación masculina.³ Las mujeres han penetrado masivamente en trabajos tradicionalmente masculinos.⁴

Tradicionalmente se ha considerado a la sociedad mexicana como patriarcal donde se ha aceptado su superioridad como parte del orden natural de las cosas, por otro lado la mujer a carecido de poder en ámbito familiar y social, sin embargo en los últimos cincuenta años las mujeres mexicanas han logrado mayores niveles de educación y han participado activamente en el sustento económico de las familias. Los movimientos sociales a favor de la mujer, la equidad de género han permitido que las mujeres tengan mayor poder dentro de los hogares.

³ Instituto del Consumidor. El gasto alimentario de la población de escasos recursos de la ciudad de México. En comercio exterior num. 1, 19898.

⁴ Demos de Barbieri Teresita, www.ejournal.unam.mx consultado en junio de 2007

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo no constituye por sí sola una vía de empoderamiento, definiendo al empoderamiento como el proceso mediante el cual la mujer logra superar su tradicional falta de acceso a los recursos y al poder y paulatinamente ganan mayor control de las circunstancias que inciden en su vida.⁵ El empoderamiento en la mujer es un proceso dirigido a cambiar la naturaleza de las prácticas sociales que marginan a las mujeres.

Son diversos los motivos y las ideas que pasan por la mente de las mujeres antes de decidir ingresar a la Policía Auxiliar, no es una tarea fácil para una mujer cualquiera que sea su estado civil; soltera, casada, madres solteras, que son las que ingresan en mayor número; más sin embargo, pertenecer a una institución donde habrán de laborar turnos de doce por doce y hasta veinticuatro por veinticuatro. El esfuerzo que tiene que realizar una madre soltera para cumplir con el trabajo y estar al pendiente de sus hijos representa una labor titánica. Ausentarse de su casa y dejar a sus hijos al cuidado de terceros y cumplir con los roles de educador y sustento económico sin duda es una labor que no es fácil.

Existe otro tipo de población dentro de la policía auxiliar igualmente importante para este estudio pero no se ha enfatizado, las casadas y las que viven en unión libre en conjunto suman un porcentaje importante dentro del padrón. Las policías casadas también tienen que cumplir con labores domésticas al término de su jornada laboral, las mismas horas de trabajo y carga de trabajo son las mismas solo que la situación social y económica son distintas.

La idea que tienen las mujeres antes de ser policías a su ingreso y esto es un sentir manifestado de manera general en las respuestas obtenidas. La primera expectativa como mujeres es de permanecer en la policía auxiliar mientras encuentran algo mejor. La mayoría no saben o no tiene idea de lo que representa ser una policía, ni de que es lo que hacen, como es la dinámica al interior ni que se van a enfrentar a

⁵ <http://journal.paho.org/uploads/1157726875.pdf>

situaciones de acoso laboral, sexual, solo por mencionar algunas. Un número importante de mujeres llegan de manera casual o por la recomendación y comentario de alguien, que bien pueden ser conocidos o familiares. Todos en su mayoría ven a la policía auxiliar como el lugar donde van a tener un sueldo y una serie de prestaciones “seguras”.

La esperanza de ingreso para policías auxiliares es que esta será el trabajo que les permitirá cubrir sus necesidades básicas mismas que no han logrado subsanar con otro empleo. Obtener un sueldo más competitivo que hasta el momento no perciben, porque por un lado hay quienes nunca han trabajado y la policía es su primer acercamiento a un entorno laboral. Se enfrentan a situaciones como aquella en que tuvieron que trabajar porque el esposo se quedó sin trabajo, están en una situación de divorcio ó separación; o lo que puede ser peor aún, el esposo pareja, compañero sentimental las dejó y ven a la policía auxiliar como el trabajo que les permitirá salir del mal paso “mientras se estabiliza su situación”. Por lo observado son las policías de menos antigüedad quienes externan este comentario, son elementos relativamente nuevas, tienen entre cinco y diez años de antigüedad laboral. Esta serie de respuestas pareciera ser una especie de moda entre las policías, es una situación curiosa y es que ha decir de las propias policías la gran mayoría de ellas no contaba con quedarse a trabajar tanto tiempo en la corporación, a tal grado que cuando se les pregunta porque están en la policía se ven sorprendidas de que el tiempo haya pasado sin percatarse. Entonces si las condiciones bajo las que laboran no son las mas óptimas, ¿por qué trabajar tanto tiempo en un lugar donde se enfrentan cotidianamente a situaciones de acoso sexual, laboral, cambios de jornada injustificados, el no pagar incapacidades al 100%, el no tener servicio de guardería, cubrir guardias obligatoriamente?, etc. No hay una respuesta que permita saber la situación real de las policías ni que exhiba los verdaderos motivos de la estancia por tanto tiempo. Una de las realidades de las policías es que siempre tienen la esperanza de que las cosas mejorarán

en un futuro inmediato, por ello se ven sorprendidas de que el tiempo haya pasado sin darse cuenta de manera aparente. Surgen las comparaciones y como ellas lo comentan, miran su entorno ven el lugar donde viven las personas con las que conviven su cotidianidad, personas que trabajan en el comercio informal, en fábricas, lugares donde perciben de un salario mínimo o menos y la conclusión a la que llegan es que están mejor en la policía auxiliar. Un factor extra es la admiración que sus vecinos, hermanos hijos les externalizan por ser policías.

Otros factores que incentivan la estancia de los elementos es el sueldo, la mayoría externa que es bajo si lo comparamos con el de una preventiva, pero tomando en lo que percibe un elemento de seguridad de una empresa privada o lo que se paga en fábricas, lugares de donde proviene la mayoría de mujeres. Siendo así no habría parámetro de comparación, pues en una fábrica se laboran por lo general diez horas diarias de lunes a viernes con una hora de comida con un sueldo mensual aproximado de mil cuatrocientos pesos, más prestaciones que incluyen desde premios de puntualidad, vales de despensa, etc., a demás del riesgo de trabajo.

En la policía auxiliar se percibe como sueldo base entre tres y cuatro mil pesos que es el doble percibido en una empresa. En la policía auxiliar se laboran turnos que van de doce por doce horas, veinticuatro por veinticuatro y el sueldo percibido depende del servicio a donde se trabaje, pues dependiendo de la empresa contratante varía el sueldo.

Existen algunos testimonios que resultan muy peculiares, según las propias policías en los turnos de 24 horas se llegan a presentar una serie de situaciones en las que algunas policías llegan a aprovechar los turnos de la noche como pasaporte de salida para reunirse con su pareja sentimental, algunas de esas relaciones sentimentales se dan por medio de la relación de trabajo o por medio de la atención que brindan a los usuarios, en ocasiones llegan a relacionarse con civiles o compañeros de trabajo similares o mandos con quienes tienen romances. Esto para las policías es una posibilidad de diversión o

esparcimiento, para las que son madres solteras representa una oportunidad de tener un respiro ante las jornadas de trabajo por las que generalmente no llegan a tener tiempo libre.

2. PERSPECTIVA DE LA POBLACIÓN

Las mujeres conforman más de la mitad de la población mexicana, en 2002 sumaban 50.2 millones, según la CONAPO se prevé que en el 2005 habrán 53.6 millones.

La participación de la mujer dentro de las actividades económicas se ha incrementado, debido a factores de naturaleza social, económica, cultural, eso tiene que ver con la elevación de los niveles educativos, descenso de la fecundidad, la adopción de nuevos roles por parte de hombres y mujeres; así mismo a la cada vez mayor presencia femenina en el mercado laboral. Sin embargo las mujeres mexicanas todavía están sujetas a formas de discriminación. Según la Encuesta Nacional de Empleo de 2002, en la actualidad se insertan en la actividad económica más de 13 millones de mujeres.⁶

Actualmente la sociedad se empieza a acostumbrar a ver a las mujeres en actividades que históricamente han sido desarrolladas por hombres. Cada vez resulta más cotidiano ver a las mujeres conduciendo patrullas, portando uniformes de policía, participando en operativos. La aceptación de la sociedad es dividida hay quien ve como algo positivo incluso necesario que existan mujeres que realicen esas funciones. Más sin embargo existe una parte de la sociedad que se muestra renuente, indiferente incluso desaprueba la incursión de mujeres dentro de las corporaciones policíacas de distintas maneras, dicen las policías que han tenido la urgencia de solicitar a algún vecino les permitan pasar al baño de su hogar, recibiendo una respuesta negativa. Esta es una situación problemática a la que se enfrentan quienes hacen funciones en vía pública.

⁶ La condición Social de la Mujer , población de México en el Nuevo Siglo

Los elementos de la policía auxiliar participan en distintos operativos que se implementan dentro de algunas de las dieciséis delegaciones políticas del Distrito federal. Son responsables de vigilar la entrada de niños de primaria a sus escuelas. Uno de los problemas a los que se tienen que enfrentar es a la desaprobación de madres de familia quienes parecen no estar de acuerdo con las funciones realizadas por las policías. Han enfrentado situaciones de rechazo permanente cada mañana. Por el contrario hay sectores dentro de las colonias populares de la capital mexicana donde las policías realizan recorridos pie-tierra donde los vecinos se muestran muy agradecidos con la labor que realizan las policías de vigilancia ya sea en bicicleta, motocicleta o a pie.

3. PERSPECTIVA DE LA FAMILIA

La familia es la unidad básica de la sociedad, desempeña importantes funciones socioeconómicas y culturales, establece lazos emocionales, económicos y sociales entre sus miembros; los protege y les da un nombre y una condición. Los tipos de familias, sus características sociodemográficas y las formas de organización varían con el tiempo de acuerdo con las transformaciones económicas, demográficas y culturales del contexto social. La familia ha estado sometida a transformaciones radicales durante los últimos dos decenios, en lo que respecta a su formación y su estructura debido a la evolución demográfica y socioeconómica. El matrimonio formalizado ha perdido importancia, donde la cohabitación sin el matrimonio ha aumentado. Estos cambios han influido en la formación de la familia en general y han dado lugar, en particular, a una disminución del número de mujeres casadas, además, el número de divorcios ha aumentado. Otro de los cambios demográficos importantes que han contribuido a la reducción del tamaño de los hogares ha sido el notable aumento del número de hogares unipersonales. De acuerdo a los resultados del XII Censo General de Población y Vivienda 2000, en el DF había 2'180,243

hogares, de los cuales el 90.9 por ciento fueron de tipo familiar y dentro del conjunto de los hogares familiares predominan los hogares nucleares con el 72.3%. Los hogares familiares van en descenso, contrario con los hogares “unipersonales” que van en aumento, debido a que cada vez más hombres y mujeres forman hogares independientes.

Los datos anteriormente recabados nos muestran que lo que actualmente se representa como un problema macro dentro de nuestra sociedad, también se presenta de manera micro dentro de la policía auxiliar del D.F. Podemos ver que el número de hogares familiares va descendiendo viéndose substituidos por hogares unipersonales. La mayoría de las policías auxiliares son madres solteras, un reflejo de la problemática social que se vive actualmente. La participación de la mujer dentro de los procesos económicos y su participación dentro de la población económicamente activa va en aumento.

La Esperativa de vida y la necesidad de desarrollo en los ámbitos personal y profesional han ido ocasionando que las mujeres vayan incrementando sus aspiraciones. Los esquemas de familia tradicional donde la mujer tenía un rol asignado de encargada de la educación y cuidado de los hijos y el hombre jugaba el rol de proveedor de lo económico han ido incrementando el número de divorcios o el aumento de hogares incompletos, haciendo a las familias más disfuncionales. La formación y estructura de la familia se ve también influida por los adelantos en materia de anticonceptivos y la mayor aceptación de éstos ha hecho posible que se hayan alcanzado tasas bajas y a su vez éstas disminuciones han contribuido a reducir el tamaño de las familias. En el DF, el tamaño medio del hogar se redujo de 4.5 miembros en 1990 a 3.9 en el 2000.

ESTUDIO DE CASO

Por medio del estudio de caso se pretende identificar la influencia que tiene la familia dentro de la construcción de la identidad de las policías auxiliares. Para este estudio se logró entrevistar a una policía quien accedió a la entrevista. Debido al temor e incertidumbre que les produce dar información personal, solo se realizó una entrevista; pues las policías suelen un ser desconfiadas y piensan que la información pudiera traerles alguna consecuencia.

Dinámica familiar primaria

Sujeto Motivo de Estudio (SME), que en sus primeros cinco años de vida vivió en la Ciudad de México, después se traslado a la Tulancingo, Hidalgo donde vivió cerca de un año al cuidado de su abuela a quién refiere como una persona muy autoritaria y agresiva, quien en varias ocasiones la golpeó debido a que la escribía con la mano izquierda, situación que a la abuela le molestaba, al grado que la hizo que escribiera con ambas manos. A sus regreso a México tuvo que repetir al primer año de primaria, a partir de ese episodio se acepta como una persona sumisa, pues al regresar a casa muchas cosas le daban miedo. Se muestra como una niña inquieta carente de atención y poca comunicación con los padres en la etapa de niñez y pubertad.

Muestra negación hacia hechos dolorosos de la etapa de la infancia, pues muestra sentimientos de encubiertos de hostilidad y resentimiento hacia los progenitores, gesticula desaprobación al momento de referirse a ellos, las respuestas acerca de los padres son evasivas al momento de preguntar como la trataban.

La relación familiar se caracterizo porque existía negociación y conciliación entre los miembros pues no recuerda un antecedente de violencia física hacia sus hermanos y hacia la madre, por parte del progenitor, pero los limites puestos fueron caóticos pues los padres eran muy permisivos, porque provocaron conductas inadecuadas que a la larga tuvieron consecuencias negativas, porque en ocasiones se les otorgaban privilegios no merecidos a sus hermanos, tras haber tenido

mala conducta. Con su hermana Zoila es con quien mejor relación tuvo en la niñez, con quien se aliaba al existir situaciones problemáticas.

Diagnóstico

S.M.E quién se muestra muy colaboradora y participativa a la entrevista. Manifiesta que ella tardó cerca de cuatro años en realizar su tesis de licenciatura en Pedagogía y le parece interesante que se realicen tópicos que aborden la problemática que atraviesan las policías auxiliares.

Ocupa el cuarto lugar de ocho hermanos en orden ascendente donde aparentemente los miembros cumplen de manera funcional con los roles sociales establecidos, muestran Introyección y manejo de normas y valores, Conrado tuvo que fungir con rol de figura de autoridad, pues al estar ausentes los padres la mayoría del tiempo, la responsabilidad de cuidado recaía en el mayor de los hermanos. Los lineamientos que los progenitores establecieron se aprecian como flexibles, pero con llevaron a una situación caótica, pues sus hermanos Arturo y Leandro se asumen como los rebeldes de la familia, son los que recibieron la mayor parte de regaños y castigos por su conducta irreverente. ella considera que se debió que los padres en momentos fueron excesivamente permisivos.

Estructura familiar primaria

Nombre	Parentesco	Edad	Lugar de origen	Estado civil	Escolaridad	Ocupación
¹ Sirenia	Madre	65	Dolores Hgo.	Casado	Técnica	Hogar
² Celerino	Padre	74	Tulancingo, Hgo.	Casado	Lic.	Jubilado
³ Conrado	Hermano	52	DF.	Casado	Lic.	Ingeniero
⁴ Arturo	Hermano	50	DF	Casado	Prepa	Chofer
⁵ Zoila	Hermano	47	DF	Casada	Lic.	Hogar
⁶ Ariadne	S. M. E.	46	DF	Divorciada	Lic.	Instructora
⁷ Leandro	Hermano	39	DF	Casado	Sec	Chofer
⁸ Nora	Hermano	37	DF	Casada	Prepa	Comercio
⁹ Juan	Hermano	35	DF	Casado	Técnica	Empleado
¹⁰ Abril	Hermano	27	DF	Casada	Lic.	Regidora

Tabla 1: estudio de caso aplicado enero 2007

Núcleo familiar secundario

Por medio de este estudio se pretende identificar la influencia que tiene el núcleo familiar secundario en la construcción de la identidad de las policías auxiliares.

Estructura familiar secundaria

Nombre	Parentesco	Edad	Lugar de origen	Estado civil	Escolaridad	Ocupación
¹ Ariadne	Hija	23	DF	Soltera	Lic.	Estudiante
² Brianda	Hija	16	DF	Soltera	Prepa	Estudiante
³ Melisa	Hija	10	DF	Soltera	Primaria	Estudiante

Tabla 2: estudio de caso aplicado enero 2007

Dinámica Familiar Secundaria

A los 14 años mientras estudiaba la secundaria inicia su vida sexual con Jorge su primer pareja, quien al terminar la escuela la convence de irse con él, derivado de esta situación se tiene que casar, yéndose a vivir a casa de su suegra. Su núcleo familiar secundario se formó con bases inestables debido a que ella era muy chica y su esposo era una persona con insegura, manipuladora, alcohólica, agresiva, quien en repetidas ocasiones golpeo a la S.M.E.. No tuvieron independencia por el constante intervenir de su suegra y sus cuñadas quien en todo momento la vigilaban cuando su pareja tenía que ausentarse por motivos de trabajo.

Refiere que la expectativa que tenía al inicio de su matrimonio era la de hacer cambiar a su esposo por el amor que le profesaba, motivo que la detenía de no poderse regresar a su núcleo familiar de origen, tuvo que soportar las infidelidades, golpes y humillaciones de su ex pareja.

A los 19 años se embarazó de su primera hija, creía que esa situación cambiaría su relación, pero su decepción fue mayor pues cuando su esposo se enteró que había tenido niña, la rechazó. Situación que la

orilló a iniciar una serie de medidas encaminadas a su propia superación. Entró a una academia estudiar taquimecanografía, y refiere que el día de su graduación se fue a celebrar con sus amigas, tomaron unas copas y al llegar a su casa su entonces marido la golpeo, situación que considera fue injusta, lo que la hizo sentirse humillada. Fue entonces cuando tomó la decisión de dejar a su pareja.

Teniendo 21 años realiza examen de admisión a la prepa dos, resultando aceptada, al termino de sus estudios conoce a César con quien lleva una relación de enamoramiento y procrea a su segunda hija, Brianda, tras tres años de relación y teniendo 27 años se percata de que César resulto ser una persona casada, que tenía una familia y había mantenido dos relaciones simultaneas alternas ella dice sentirse decepcionada, motivo por el cual lo deja.

A los 28 entra a la Facultad de Filosofía y estudia la carrera de Pedagogía en ese lapso de tiempo vuelve a contactar a su primer esposo, Jorge, con quien comienza a sostener relaciones sexuales y resulta embarazada nuevamente, al enterarse Jorge de su situación decide dejarla, entonces la S.M.E toma la decisión de irse a vivir a Tulancingo para tener quien le cuide a sus hijas para poder asistir todos los martes a tomar clase de sistema abierto en la facultad de filosofía. A los 32 años termina su carrera y poco después ingresa a la policía auxiliar.

Su ingreso a la PA se da en medio de una situación extremadamente difícil pues tenía tres hijas y lo que ganaba dando clases en una escuela no le alcanza. Es por medio de su hermano Conrado quien le propone entrar por medio de un contacto quien le garantizaba que estaría realizando labores administrativas, pero al llegar tuvo problemas con su mando quien la envió a cuidar un terreno baldío, situación que la tenía confundida y frustrada, pero admite que en ningún lado le iban a pagar 1400 pesos que era lo que entró ganando.

Sus aptitudes para la docencia y el andar insistiendo durante seis meses a un mando conocido de su hermano Conrado le valieron que le dieran la oportunidad de entrar como capacitadora dentro del Centro de

formación Policial de la Policía Auxiliar, donde realiza funciones actualmente.

Únicamente realizo funciones intramuros, no le toco andar en operativos o en vía pública.

Durante su vida laboral no refiere haber tenido situaciones de acoso sexual, pero si de acoso laboral, se ha tenido que enfrentar a situaciones de segregación laboral, pero su posición como instructora la mantiene alejada de acosos sexuales a los que las policías son objeto como situaciones cotidianas. En su experiencia personal le ha tocado ver situaciones de acoso sexual hacia aspirantes, pero también refiere que muchas de las aspirantes propician situaciones de abusos por parte de los mandos, conoce gente que llega con la idea de tener una o varias parejas sentimentales aún sin estar ejerciendo funciones como policías.

Diagnóstico

Sujeto motivo de estudio que muestra sentimientos ambivalentes al momento de expresar sus sentimientos, quien refiere haberse separado por el daño recibido de su primer pareja y años más tarde procrearon un hijo. Se ve a como una persona polarizada pues otorga a sus dos parejas cualidades amorosas y útiles y cualidades malas, coléricas y destructivas.

Reprime sentimientos que le causan malestar o dolor.

Muestra identificación proyectiva al atribuirle incorrectamente a los demás sentimientos que le resultan inaceptables, y que ella incurre en llevarlos acabo.

Se fue de su casa muy temprano antes de contar con una identidad consolidada, por su instrucción tiene poco sentido de identidad.

Sus relaciones no la llevan no la llevan a consolidar una autoestima positiva.

Como puede observarse la vida de la mujer policía tiene características particulares que van conformando su identidad donde el género constituye un elemento esencial para su análisis.

CAPÍTULO IV

LA IDENTIDAD DE LA MUJER POLICÍA AUXILIAR DESDE SU PARTICIPACIÓN LABORAL

PREÁMBULO

En este capítulo habla sobre la participación como elementos policíacos como se construyen la identidad de la mujer policía a través de sus relaciones sociales con sus compañeras, compañeros, mandos y con la sociedad, a que tipo de dificultades se enfrentan como son sus jornadas de trabajo que tipo de problemáticas se dan al interior, si son o han sido objeto de algún tipo de segregación laboral, hostigamiento sexual y laboral. Quien o como protegen a las policías si sus derechos humanos se respetan, etc.. Así mismo se abordará la teoría de género.

1. MUJER IDENTIDAD Y GÉNERO

La identidad en los seres humanos se crea a partir de una estructura psíquica que es fundamental en la identidad y esta integrada por las formas del pensamiento y de la afectividad, estas formas van construyendo el yo, formada por el conjunto de pensamientos, sentimientos del sujeto sobre sí mismo y los demás, se trata de un yo genérico, mujer u hombre que en nuestro sistema de identidades debe tener un contenido de feminidad o masculinidad. Feminidad y masculinidad no son elementos que se puedan quitar a voluntad, si no que son la cultura concreta para el género en el sujeto. La identidad de género se define como el proceso a través del cual se incorporan, cuestionan o manifiestan deseos, percepciones, valoraciones, actitudes y acciones respecto a los procesos y productos económicos, políticos, sociales y culturales de una sociedad dada.¹

La construcción de la identidad en los sujetos tiene que ver con la estructura social de una sociedad a la que pertenecen, que esta integrada por un conjunto de ordenes institucionales que combinados

¹ Las Mujeres en la Ciudad de México Retos y Propuestas, Alejandra Massolo

dan forma y sostén a esa sociedad. Estos ordenes son el orden familiar, religioso, político y militar. ²

La identidad en abstracto, como categoría teórica, es el conjunto de características que distinguen a la subjetividad del sujeto en relación con el Ser y la Existencia. La identidad es un atributo sin el cual es muy difícil que se constituya el sujeto. ³ La identidad es esencial al sujeto que se pregunta dos cuestiones ¿quién es? y ¿quién soy? La primera referente a la identidad asignada y la segunda a la autoidentidad. El sistema de identidades agrupa a los sujetos semejantes en una misma categoría, que implica a la vez una diferencia con la otra, existen también las identidades optadas que son las que se conforman voluntariamente. Para ejemplificar, citaremos el sistema de géneros constituido por dos polos de identidad, el de las mujeres y el de los hombres. La Autoidentidad es Mi identidad de hombre y la otra Su identidad de mujer, ambas aprendidas, pero a la vez asignadas. La asignación de una identidad implica el poder de asignarlas. Todas las identidades asignadas son construidas implementadas y reproducidas por figuras de poder.

Las mujeres aprenden normas, valores y roles femeninos que son socialmente menos valorados. Los hombres aprenden normas, valores y roles masculinos que son socialmente más valorados. Esto convierte las diferencias en desigualdades. La sociedad produce modos de ver y valorar y actuar que perpetúan el poder masculino sobre la mujer. La organización genérica de la sociedad patriarcal moderna es productora y reproductora de desigualdades que perjudican, mayoritariamente pero no exclusivamente a las mujeres.

a) La perspectiva de género

Permite enfocar analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica así como sus semejanzas y

² Bejar Navarro, Raúl El Mito del Mexicano.

³ Lagarde, Marcela Identidad de Género, curso impartido en Managua, Nicaragua, 1992

diferencias. El empoderamiento⁴ de las mujeres tiene que ver con la habilitación de agentes activos y responsables de su propio cambio, es decir deben ser promotoras de transformaciones sociales benéficas para todos y todas.⁵ De esa perspectiva se analizan las posibilidades de unos y otros, posibilidades vitales; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros. Se ve también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar y las múltiples maneras en que lo hacen. El análisis de género desmenuza las características y los mecanismos del orden patriarcal, y de manera explícita critica sus aspectos nocivos, destructivos, opresivos y enajenantes, debidos a la organización social estructurada por la inequidad, la injusticia y la jerarquización basadas en la diferencia sexual transformada en desigualdad genérica.

Eliminar la violencia de género, entendiéndose como violencia de género todas aquellas situaciones de violencia que particular o desproporcionadamente afecta a las personas por ser mujeres o varones.⁶

b) Los programas de equidad y género

Con fecha 24 de noviembre del 2000, se emitió un acuerdo para la creación de la Comisión Femenina a partir de 2001, la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, por medio de la Comisión Femenina (COFEM), inicio un programa de capacitación por medio de cursos y talleres para las mujeres policías auxiliares del D.F., en 2002 y 2003 se implemento un programa de superación personal, que se

⁴ El término empoderamiento es utilizado en este trabajo como la capacidad individual, o como grupo de las mujeres para resistir o enfrentar la imposición arbitraria de control sobre sus conductas o la violación a sus derechos; para cuestionar o desafiar el poder de otros cuando esté este ilegitimado y par resolver situaciones en su favor. El empoderamiento de las mujeres implica el control sobre recursos materiales y sociales claves, de los cuales deriva el poder (Dixon-Mueller, 1998). Las mujeres se empoderan cuando adquieren control sobre sus vidas, tienen habilidad para realizar las actividades que se proponen y son capaces de definir sus agendas.

⁵ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Contra las Mujeres, 2001-2006

⁶ Violencia de Género y Seguridad Ciudadana, Vol. 1

denominó "Escuela de Formación sobre Género y Derechos de las Mujeres"⁷ el cual consistió en un plan de trabajo conformado por tres planos, el primero a nivel de sensibilización con temáticas esenciales para el desarrollo integral de las mujeres, el segundo al personal de mandos medios y superiores y el tercero y último la conformación de un grupo de promotoras.

Se les brindo capacitación a un grupo específico de mujeres que realizan función de Policía Auxiliar para instruir las en temas sobre: Construcción de Género, Autoestima, Derechos de las Mujeres, Prevención de la Violencia Familiar y Hostigamiento Sexual entre otros. En 2004, se implementaron talleres, mesas redondas con temas de interés como son Cáncer de mama, Cáncer Cervicouterino, Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), Embarazo y Control Prenatal, Diabetes Mellitus e Hipertensión Arterial Sistemática, Síndrome Climatérico y Menopausia, Planificación Familiar, Cuando es legal un aborto en el DF.; así mismo la institución ha buscado la participación y apoyo de otras Instituciones y Asociaciones tales como Fundación CIMA, DESER (Derechos Sexuales y Reproductivos) para estar en posibilidad de ofrecer otros temas de interés en beneficio de las mujeres que realizan funciones de Policía Auxiliar.

c) Contexto nacional e internacional en materia de género

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 26 señala que el estado tendrá la obligación de organizar un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, mediante la participación de, y consulta a, los diversos sectores sociales.

La ley de planeación derivada de este artículo establece la existencia de Programas Sectoriales, Especiales, Institucionales.

El programa Nacional para la igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres es un programa que emana del Plan Nacional de Desarrollo que contempla la participación multisectorial,

⁷ Datos proporcionados por la CAPREPA

obliga a las Instituciones a diseñar políticas encaminadas a lograr equidad y género hacia los usuarios de la acción Institucional.

Son facultades del Instituto de la Mujer del Distrito Federal (INMUJER), de conformidad con el artículo 7 fracciones VI, VII y X de su ley, proponer, en el marco del Plan Nacional de desarrollo, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres y evaluar periódica y sistemática su ejecución; establecer y concertar con las autoridades desde los tres niveles de gobierno, los acuerdos o convenios necesarios para promover, con la participación de los sectores social y privado, las políticas, las acciones y los programas sectoriales que se establezcan en ese Programa Nacional, acciones dirigidas a mejorar la condición de las mujeres y a erradicar su discriminación.⁸

En el plano internacional los países centroamericanos han creado la Comisión de Jefes y Jefas de Policía de Centroamérica y del Caribe donde en el año de 2003 se llevó a cabo el congreso “Enfoque de Género en la Modernización de las Instituciones Policiales y en la Seguridad Ciudadana, presidida por la Comisionada de la Policía de Honduras Coralia Rivera Ramos, bajo la Dirección del Proyecto de Promoción de Políticas de Género, de la Cooperación Técnica de la República Federal de Alemania; G.T.Z.

La Policía Preventiva de Honduras. Los intereses perseguidos son la profesionalización de las instituciones policiales y la redefinición de nuevos roles y funciones en la transformación de sus estructuras.⁹

El marco legal que regula a la Policía Preventiva de Honduras parte de su Constitución, que en su artículo 293 la señala como una Institución Profesional permanente del estado, apolítica en el sentido partidista y de naturaleza puramente civil encargada de velar por la conservación del orden público.

⁸ Proequidad

⁹ VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003

Dentro de su clasificación cuenta con personal de carrera al servicio policial y personal administrativo, técnico y de servicio, que son los civiles.

La manera de ingresar es aprobando los niveles de formación e instrucción impartidos en los centros de estudios del sistema policial del país o del exterior. Centro de Instrucción Policial (CIP) donde se forman los policías de escala básica, la Academia Nacional de Policía (ANAPO) es el centro donde se forman los y las oficiales y el Instituto Superior (ISEP) es la Universidad de la Policía donde se egresa con el grado de licenciatura en Ciencias Policiales.

En la escala jerárquica seis escalas conforman la Institución Policial, siete grados a nivel de oficiales y seis grados a nivel de Sub oficiales.

Existen 487 mujeres policías y 6879 hombres policías correspondiendo el 93.39% y 6.61% respectivamente. De las 487 mujeres 29 son oficiales y el resto policías de escala básica.

El 3 de enero de 1977 mediante el acuerdo No 59 de la Jefatura de las Fuerzas Armadas se crea el escuadrón de la policía femenina iniciando funciones con 30 aspirantes.

En el estado Hondureño cumpliendo con lo establecido en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing, China y a solicitud del Movimiento de Mujeres Hondureñas, creo mediante decreto el Instituto Nacional de la Mujer. La ley de oportunidades creado en 2002 establece en su artículo 75 “El Estado garantizara la democracia participativa y la igualdad de derechos ciudadanos tanto a mujeres y hombres. La ley establece un 30% de participación en forma progresiva hasta lograr la equidad.

d) La teoría de género

Las teorías contemporáneas de género establecen que los géneros son grupos biosocioculturales contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asignan de manera

diferencial un conjunto de actividades, , relaciones sociales, formas de comportamientos, y formas de la subjetividad a los sujetos sexuados.¹⁰

En ocasiones se piensa que al hablar de género se habla exclusivamente de mujeres, en este sentido la teoría de género abarca a hombres y mujeres, ser hombre o mujer es una construcción social, no se nace hombre o mujer, se aprende a serlo.

En los últimos años se han producido una serie de avances tanto sociales como económicos que suponen un importante cambio tanto en las actitudes y comportamientos de la sociedad en general, como en la concepción de la actividad económica en sus agentes y su correspondiente repercusión en el desarrollo económico.

En el ámbito académico el concepto de Género ha tenido que pasar por diferentes luchas de opinión en la ciencias sociales y en otras, para buscar la forma más efectiva de modificar concepciones desafortunadas acerca de las cuestiones de género, con la búsqueda de bases objetivas se llegara a la formación de un conocimiento social el cual se busco a través de los años de lucha por las organizaciones feministas y académicas en pro de elevar las condiciones de la mujer haciendo patente y vista a aquello que la creían invisible.

Si el Género es una construcción social que da pie a valores y creencias acerca de las diferenciación sexual entre hombres y mujeres, es de todo punto de vista necesaria una mirada relacional, una mirada que incluya las ideas y percepciones de ambos acerca de lo que son y deberían ser en esta sociedad.

La búsqueda del concepto de Género ha dado lugar a que diferentes escritores definan esta palabra preocupándose por su terminación y lo que ha generado a lo largo del tiempo, retomaremos la definición de la Julia del Carmen Chávez Carapia quien dice “El Género se entiende

¹⁰ Identidad de género, curso impartido por Marcela Lagarde 25-30 abril 1992 Managua, Nicaragua

como el conjunto de valores, tradiciones y normas que determinan socialmente las conductas, las actitudes, las formas de ser, de actuar, y las maneras de relacionarse entre los hombres y mujeres en un ir y venir constante de lo cotidiano y entre los espacios privados y los públicos.¹¹

Pierre Bourdieu quien dice “Lo que define al género es la acción simbólica colectiva. Mediante la constitución del orden simbólico en una sociedad, se fabrican las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres. La cultura marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, y lo cotidiano.”¹²

Sin embargo el género no es sino individuos iguales integrados, son indiferentes en sus condiciones biológicas porque esto ha sido marcado por la familia la religión y la educación han sido instituciones que han legitimado la asignación de tareas tanto del hombre como el de la mujer.

El Género ha puesto sobre el tapete de la discusión lo que se ha convertido en una variable social que cambia y que debemos reconocer, que es la incorporación de la mujer al trabajo es sumamente indispensable porque pocos son los ámbitos sociales en que resulta evidente el peso del enfoque de género en el mundo del trabajo, quizá por su carácter estratégico respecto al acceso a otros recursos sociales, el trabajo ha sido uno de los terrenos que más atención ha recibido en el esfuerzo colectivo por desentrañar la desigualdad de género, eliminando la discriminación, el hostigamiento y la falta de oportunidades, que se han ido agudizando sin justificación alguna. Por todos los aspectos anteriores es que la mujer le atribuye al trabajo un lugar privilegiado en las posibilidades de empoderamiento de la

¹¹ Chávez Carapia , Julia del Carmen. Perspectiva de Género. Edit. Plaza y Valdez UNAM-ENTS,2004. Pp. 85

¹² Definición de Género <http://www.ucc.es/especula/género.html>

mujer (Batliwala, 1994) aunque este mediado por muchos otros factores entre los que salen los afectivos.

Los estudios de la actividad económica de la mujer desde una perspectiva de género rompe con los roles tradicionales asignados, demostrando la capacidad que tienen para tomar decisiones, organizar y dirigir o planificar los recursos económicos , no descuidando la célula familiar que es el motor guiador de los hijos en los diferentes ámbitos de la sociedad.

Si embargo entre Hombres y Mujeres no debe existir una relación de sumisión, si no reciproca ya que ambos tienen dignidad, así como la misma naturaleza, pero con dos modalidades distintas, ambos están compenetrados para explicarse uno al otro y esto se integran en su mundo vital: el matrimonio, la familia, la empresa y la sociedad. Hasta hace poco se consideraba que:

- Sólo el hombre tenía que trabajar
- Sólo la mujer tenía que educar a los hijos
- Sólo el hombre era responsable de los que sucedía en el mundo
- Sólo la mujer resolvía los problemas domésticos y familiares

A través del gran trabajo que se ha hecho con respecto a las cuestiones de Género se busca que el trabajo de la mujer acabe con la “sumisión unilateral” la relación debe ser de tú a tú de persona a persona con igualdad y dignidad, con la combinación de estrategias dirigidas tanto al ámbito laboral se conseguirá cambiar la desigualdad del trabajo, la discriminación por motivos de género y la mejora en el trabajo tendrán efectos positivos tanto en el mercado como en la estabilidad económica de las familias.

e) El enfoque de género

Es una herramienta que permite la comprensión de las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a sus roles, actividades y necesidades en un contexto determinado. Destaca los comportamientos aprendidos por hombres y mujeres, que van variando dependiendo de la cultura, clase, identidad, nivel de ingreso, educación, época; y, por lo tanto, el enfoque de género no trata a las mujeres como un grupo homogéneo ni a los atributos de género como elementos inmutables.¹⁴

f) Las teorías sociales

En este apartado abordaremos la construcción de la identidad de los individuos. Primeramente en el sentido individual seguido de la teoría de la identidad social. Hablaremos de las teorías de la identidad que nos parece son las más apropiadas para el tema, trataremos con estas teorías que para efecto de esta tesis son la base, para que más adelante podamos fundamentar la construcción de la identidad de las mujeres policías auxiliares.

El concepto de identidad se presenta, en psicología social, como una idea de síntesis que muestra la articulación de lo psicológico y lo social en un individuo; es una noción que expresa la resultante de las interacciones complejas entre el individuo, los otros y la sociedad. La identidad es, así, la conciencia social que el actor tiene de sí mismo, pero en la medida en que su relación con los otros confiere a su propia existencia cualidades particulares.¹⁵

Según Parsons¹⁶, la identidad responde a las necesidades de orientación del individuo, definiendo a la identidad, como el sistema central de significados de una personalidad individual. La identidad así entendida

¹⁴ Violencia de Género y Seguridad Ciudadana, Vol. 1

¹⁵ Laing R.D. (1961): *Soi et les autres*. Gallimard París. (Trad. Cast.: *El yo y los otros*, Fondo de Cultura Económica, México).

¹⁶ the position of identity in the General Theory of Action. En C. Gordon y K. George (eds), *The Self in Social interaction*, wiley. Nueva York, 1968, pp11-23.

no constituye un dato natural, sino que es producto de un aprendizaje en el proceso de socialización.¹⁷

g) Identidad Personal

Una necesidad natural de los individuos es el identificarnos con otros para saber quiénes somos. Podemos sentirnos identificados con otras personas con un grado de semejanza importante, sabemos que tenemos cosas en común, pero por otro lado queremos ser nosotros mismos con un yo diferenciado, único y separado de los otros. La experiencia de la identidad individual o personal haría referencia a este sentimiento de unicidad o de idiosincrasia y de exclusividad que va acompañado de una sensación de pertenencia.

Todos y todas somos capaces de sentir dentro de nosotros un yo a quien podemos atribuir la responsabilidad de la mayor parte de nuestras acciones, de nuestros pensamientos, de nuestras emociones, sentimientos y preferencias. Es en relación con qué hacemos, que decimos, qué pensamos y qué sentimos, por lo que somos capaces de dar un sentido y una respuesta concreta a la pregunta “quién soy” . todo aquello que podemos asociar con nosotros mismos lo utilizamos como indicador táctico de nuestro ser, de nuestra identidad individual o personal.

Definición de si

El concepto de sí mismo es aquel por medio del cual se caracteriza más ampliamente la identidad. El sí mismo representa el conjunto de las características que un individuo considera como suyas y a las cuales concede un valor socio-afectivo. La identidad implica, pues, un concepto de sí mismo en el sentido de que éste comprende, por una parte la idea de quién se es y por la otra el sentimiento de seguir siendo siempre el mismo, aunque la vida y el entorno cambien.

¹⁷ Giménez, Gilberto. Teorías y Análisis de la Identidad Social. Vol. I y II, p. 64. Cuadernos INI

Sentimiento de sí

La definición de sí implica la relación y la conciencia del otro. La autoestima puede ser descrita como la importancia que un individuo se otorga en relación con los otros gracias a la cual se sitúa en la estructura social. Aparece como una evaluación de nuestra identidad; permite definir nuestro rol en las interacciones sociales; la autoestima viene determinada por varios factores: las ambiciones, la aprobación social y la confianza en nuestro poder.

La personalidad de base

Según Kardiner¹⁸ La identidad pasa en primer lugar, por la pertenencia a una colectividad social (país, religión, creencia), que imprime formas de pensar y de vivir constituyendo, así, el amplio cimiento de las conductas sociales. La vida social marca la identidad por medio de formas de pertenencia más o menos definidas. Algunas se expresan sobre un modo formal, como por ejemplo ser miembros de una asociación, trabajar en determinada empresa o estudiar determinada disciplina. Otras se expresan de manera más informal, a través de redes en las que los individuos tienen intercambios más flexibles en relación con los roles en que evolucionan habitualmente.

La identidad social no es algo totalmente hecho; se construye progresivamente, en especial durante la infancia como han mostrado los trabajos de Piaget, Freud, Mead. Los mecanismos de identidad social son los que van formar la identidad en este periodo.

La identificación.- La identidad se construye en relación al otro¹⁹. La relación con los demás es esencial en los mecanismos de formación de la identidad. La identificación es el conjunto de categorías que permiten reconocer a los otros. Son modelos sociales y culturales que orientan nuestros comportamientos para evaluar a los otros.

¹⁸ Kardiner, A. (1939) (El individuo y su Sociedad. La psicodinámica de la organización social primitiva. Fondo de Cultura Económica, México, 1977).

¹⁹ Mead, G.M. (1934): L'esprit, le soi et la société. PUF, Paris

Influencia de los referentes.- Cuando los referentes de identidad conciernen a un grupo se le llama grupo de referencia, este concepto abarca no solamente a los grupos sociales que ejercen influencia en la formación de la identidad, sino también al conjunto de referentes psicosociales, que pueden ser los roles, las normas, los sistemas de símbolos y valores. Existe también una noción de comparación social donde el individuo evalúa permanentemente sus comportamientos en relación de los otros. De manera más general la identidad se forma por influencia normativa de los grupos sociales a los cuales se pertenece o se identifica. La identidad se construye pues, en función de la cultura y de los grupos de referencia normativos como son : la familia, clase, religión, categoría profesional, ellos dan forma a nuestras ideas, sentimientos y costumbres.

h) Identidad Social

Para la construcción de este apartado tomaremos como texto base lo descrito por Lukman y Berger.²⁰ Trataremos de explicar lo que es el proceso de construcción de la identidad social desde los orígenes de la institucionalización, la sedimentación y tradición, los roles y la legitimación y los orígenes de los universos simbólicos.

Orígenes de la Institucionalización.- Toda actividad humana esta sujeta a la habituación, la habituación implica que toda acción que se ejecuta es susceptible de repetirse en un futuro. Las acciones habitualizadas producen un carácter significativo para el individuo, estos llegan convertirse en rutinas para el conocimiento del individuo. En teoría pueden existir muchas formas de construir una choza, por ejemplo, pero la habituación las reduce a una sola. La habituación antecede a las instituciones. La institucionalización aparece cada vez que se da una tipificación reciproca de acciones habitualizadas, dicho de otra manera la tipificación es una forma de institucionalización. El mundo

²⁰ Berger, Peter y Luckmann, Thomas. (1968) La construcción Social de la Realidad. Amorrortu Editores. Paraguay

institucional se experimenta como realidad objetiva, esta ahí, existe independiente al individuo y no puede hacerlas desaparecer a su voluntad.

El mundo institucional requiere legitimación, o sea modos con que poder explicarse y justificarse. La realidad del mundo social adquiere pasividad en el curso de su transmisión. Esta realidad es histórica y la nueva generación la recibe como tradición más que como recuerdo biográfico. Nosotros conocemos la historia oficial de oídas, nos la han platicado, nosotros habremos de contar esa historia a las nuevas generaciones con una interpretación cognoscitiva y normativa. Con la historización y objetivación de las instituciones también surge la necesidad de desarrollar mecanismos específicos de controles sociales, es decir que se establezcan sanciones.

Sedimentación y Tradición²¹ .- La conciencia retiene sola una parte de las experiencias humanas, una vez que se retiene el conocimiento se sedimenta, esas experiencias quedan estereotipadas en recuerdo como entidades reconocibles y memorables. Los significados institucionales deben grabarse en la conciencia del individuo, puesto que los hombres suelen ser indolentes y olvidadizos.

Los roles.- Como ya hemos visto en los orígenes de cualquier orden institucional se encuentran las tipificaciones de los quehaceres propios y de los otros, los objetivos y las fases de realización se comparten con otros, las acciones y las formas de acción se tipifican. Por ejemplo podemos ver a nuestro hijo siendo regañado por algún tío, comprenderemos que esta acción en particular es una forma de acción apropiada para tíos y sobrinos. Aquí el padre se alejará para no interferir en el ejercicio legítimo de la autoridad del tío. Los roles son tipos de actores que se encarnan en la experiencia individual. Al desempeñar roles los individuos participan en un mundo social; al

²¹ El término "sedimentación" deriva de Edmund Husserl. Schutz fue el primero que lo usó en un contexto sociológico.

internalizar dichos “roles” ese mismo mundo cobra realidad para ellos subjetivamente. Existen normas para el desempeño de roles, normas que son accesibles a los miembros de una sociedad o por lo menos a aquellos que potencialmente desempeñan roles. El origen de los roles reside en el mismo proceso fundamental de habituación y objetivación que el origen de las instituciones. Todo comportamiento institucionalizado involucra roles. Decir que los roles representan instituciones es decir que posibilitan que ellos existan, con presencia real en la experiencia de los individuos. Como ejemplo podríamos hablar de los actores de teatro, estos encarnan roles en cada obra que representan. La puesta en escena depende de los actores de carne y hueso. Ni la obra ni la institución existen fuera de esta realización. Los roles de cada actor representan a la institución.

Los universos simbólicos.- El problema de la legitimación surge cuando las objetivaciones del orden institucional (ahora histórico) debe transmitirse a una nueva generación. La legitimación explica el orden institucional atribuyendo validez cognoscitiva a sus significados objetivos. Es importante comprender que la legitimación tiene un elemento cognoscitivo y normativo, es decir la legitimación no es solo cuestión de valores, siempre implica un conocimiento. La legitimación no sólo indica al individuo por qué debe realizar una acción y no otra; también le indica porque las cosas son lo que son; “el conocimiento precede a los valores”. El universo simbólico es pues, cada uno de las fases biográficas del individuo (niñez, adolescencia, adultez, etc.) que se encuentran legitimadas y se transmiten a otras generaciones.

2. LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD DE LA MUJER POLICÍA AUXILIAR

Como hemos visto en los apartados anteriores los individuos tenemos una identidad personal, esta identidad se refiere al yo, a lo que somos como seres individuales, únicos. Así mismo tenemos una identidad social, que depende del entorno que nos rodea y de los grupos a los

cuales pertenecemos; aquí cabe mencionar que tiene que ver con los roles que tenemos asignados culturalmente, y que desde la familia se nos van asignando. Todos tenemos distintas facetas dentro de nuestra vida en cada una de ellas respondemos a una serie de exigencias o patrones de conducta que repetimos por situaciones de cultura o de educación; es así que el comportamiento que tenemos dentro de nuestro hogar responderá a las normas establecidas por los padres. Dentro de la escuela responderemos a otro tipo de normas institucionales que se nos han heredado. Y así pues la manera de comportarnos en el trabajo responderá a otro tipo de necesidades. En este apartado trataremos de demostrar que la construcción de la identidad de la mujer policía es un proceso que obedece a varios factores, pero que es un proceso de construcción que obedece a las relaciones sociales que se dan al interior de la corporación donde influyen los símbolos representativos; así como, la aceptación de las instituciones legitimadas por la sociedad.

Podemos decir que las policías auxiliares cuando ingresan al Centro de Formación Policial tienen una identidad que corresponde al estereotipo de amas de casa o aquella, propia, de una sociedad machista como la de nosotros. El rol que juegan es el de madre y padre a la vez, partiendo de un dato significativo que nos indica que la mayoría de las policías son madres solteras. (Tabla 4) Su identidad muestra una autopercepción y percepción imaginaria social²². La primera se refiere a todos aquellos símbolos representativos dentro del núcleo familiar primario lo segundo son todas aquellas imágenes que aprendemos en la sociedad.

Parte de la identidad tradicional de la mujer es la de ama de casa, el sentido de obligación, cuidado y responsabilidad hacia los otros, pero este rol tradicional no implica que tenga que ser estático, la mujer puede desempeñar otros roles en la esfera pública sin perder los

²² Serret, Estela, Identidad femenina y proyecto ético.

propios. Como ya lo hemos visto en las teorías sociales que indican que la identidad no es algo “estático ni inmutable”.

Alejandra Massolo dice que la construcción de la identidad de la mujer se da a finales de los 80's con la instauración del modelo neoliberal. La crisis de 1994 marca un hito en la construcción de la identidad porque plantea la labor de la mujer como eje vertical en las familias; en las mujeres predomina una identidad tradicional en la que su función gira entorno a sus labores dentro del hogar : “Siempre que las crisis son graves, en cualquier sociedad, las mujeres adquieren un protagonismo especial”.

Un elemento importante dentro de La construcción de la identidad de la mujer policía auxiliar es la identificación, es decir, para tener pertenencia a un grupo debo sentirme identificado con lo que quiero ser. En el cuestionario aplicado dentro de esta investigación el 57.20% de las respuestas indicaron estar de acuerdo o medianamente de acuerdo, cuando se les pregunto que si se sentían identificadas con las policías. Ver cuadro 40 en el apartado de anexos.

Siendo aspirantes, las policías se enfrentan a situaciones que resultan ser en su mayoría desconocidas, se someten a un entrenamiento que exige disciplina preparación física, psicológica, En este proceso habrán de adquirir nuevas habilidades que les dará un nuevo perfil. Este cambio les resulta difícil debido a que la mayoría de ellas no estaban habituadas. Vienen por lo general de actividades distintas; algunas eran empleadas, obreras, amas de casa o realizaban otro tipo actividad.

El curso de formación es el parámetro el cual permite conocer a que se van a enfrentar. Desde ese momento empiezan a sentir como es la policía, como serán tratadas, quiénes son los que dan las órdenes, como funciona el medio. Desde ese momento comienzan a ser elegidas por los mandos. Empieza el proceso de identificación, ubican como se van manejando los grupos de poder existen dentro de la corporación. Es también el momento en que tienen sus primeras experiencias con compañeros de todo tipo, desde lo que son solidarios, buenos

compañeros, hasta los que gustan de acosar y estos pueden ser compañeros de curso o policías en activo. Pareciera ser que cualquiera dentro de la policía puede ejercer el poder de dominio por el solo hecho de ser hombre, de ser varón.

Este es un buen momento, sin duda, donde las mujeres tienen que hacer uso de sus poderes subalternos²³, esos con los que solo las mujeres cuentan. Esa habilidad para manejar a un hombre que de manera insistente pretende someter o intimidar a mujer alguna. Es también el momento por el cual la mujer se va dando cuenta si tiene el carácter y la pericia necesaria para manejar situaciones de ese tipo. Con el tiempo esas herramientas de evasión se convierten en habilidades con las que aprenden a tratar o manejar a sus compañeros, superiores o a sus mandos. Son las herramientas que les permiten salir de situaciones comprometedoras.

La convivencia de las policías entre compañeras, compañeros, mandos; así como las funciones que realiza una policía auxiliar, que puede ser resguardar los bienes y patrimonios de una empresa, institución. Realizar funciones operativas en la vía pública, rondines pie-tierra. Van formando un sistema de pertenencia. Comienzan a verse como figuras de autoridad; aquí se da un proceso de categorización y comparación social. Surge la pregunta “¿quién soy?” cuestionamiento que podríamos dar respuesta por medio de categorías grupales, diciendo; “mujer policía, madre soltera, joven, con la expectativa de trabajar en la policía porque no tenía trabajo, mientras encontraba algo mejor, o porque no tenía otra opción”. (cuadros: 1,2,9). Esto hace referencia a un sentimiento y experiencia particulares del yo. Estas categorías no son solo un nombre sin ningún tipo de implicación, sino que integran un conjunto específico de roles, atributos y percepciones sociales.

Muy a pesar de las diferencias que existen entre mujeres por cuestión de género, rivalidad que se da en grupos sociales donde interactúan

²³ El poder de las carenciadas. Se refiere la facultad de ser subalternas, conjunto de poderes que emergen de la opresión de las mujeres. Es el poder de género basados en la sexualidad y al ejercicio del erotismo. Poder y Género p.10 memoria 1er taller MAG-NORAD” Género en el Desarrollo” Marcela Lagarde Managua, 1994

mujeres con mujeres, resulta que unas a otras se ven como enemigas. Es el hombre quien de manera ávida sabe manejar esa situación y resulta ganador de tan trivial diferencia. Los mandos sobre todo, son quienes ponen en práctica el poder que pueden ejercer sobre sus subordinadas llegando a tener auténticos harems. Llegan a andar con varias policías al mismo tiempo, pues tienen todos los medios para manipular y disponer de las policías a su entero placer.

Los motivos por los cuales una mujer decide ser policía son varios, algunos responden a la escasez de empleos o a los bajos salarios, o a la necesidad de tener un empleo, (cuadro 3) generalmente la mujer policía tienen la idea de pertenecer mientras encuentran algún mejor trabajo, pero el dato más significativo es que una mujer se hace policía por la necesidad de tener un empleo. (cuadro 1) En otros casos su incursión se debe a la presencia de algún familiar o conocido. (cuadro 7) Ello motiva el ingreso y permanencia. Una de las expectativas al entrar a la policía auxiliar es que estarán mejor que en una fábrica o una empresa donde el sueldo no supera un salario mínimo, en donde las jornadas son de ocho de la mañana a seis de la tarde, trabajando de lunes a sábado, ven entonces en la policía auxiliar una posibilidad, por los horarios, pues las jornadas laborales las hay desde doce de trabajo por doce de descanso, veinticuatro por veinticuatro, misma dinámica que la anterior. Todos estos son factores que determinan la permanencia de las mujeres.

Los individuos no nacemos siendo miembros de una sociedad, se nace con una predisposición hacia la socialidad y luego se llega a ser miembro de ella. La familia es una de las instituciones que forman la identidad a través de la socialización primaria, porque por medio de la familia el individuo internaliza la aprehensión o interpretación inmediata de un acontecimiento objetivo. Cuando ese acontecimiento es significativo para él lo internaliza. En el caso de la mujer policía dentro de su núcleo familiar de origen es el que primeramente les fue formando una identidad a partir de todos los símbolos que son representativos para ellas y los roles que les fueron asignados. A partir

de que la mujer se hace policía se da un fenómeno muy particular dentro del núcleo familiar de origen, se empieza a dar un mayor reconocimiento a la capacidad de las mujeres policías. Comienzan pues, a ser más independientes y tener una mayor participación en las decisiones que tienen que ver con ella y con su familia. La familia empieza a verlas como figuras de autoridad, no es que antes no lo fueran, pero ahora la mujer ya tiene una mayor fortaleza. Los hermanos, los padres empiezan a demostrar mayor respeto, (cuadro 27) porque ahora las policías aparte de ser proveedoras del sustento económico, portan un uniforme.

a) Desde sus funciones

Dentro del trabajo de las policías tienen que tratar con todo tipo de gente en la calle, gente que comete algún tipo de falta administrativa o comete delitos. Esta dinámica de trabajo le va dando a la mujer otro tipo de herramientas para resolver situaciones que con el tiempo se vuelven cotidianas que antes no podía resolver porque no tenía la preparación, y porque su socialización primaria estuvo enfocada a otro contexto. Las mujeres policías empiezan a sentirse reconocidas por su labor desde sus familias, desde lo que hacen en su trabajo, factores que le van formando un perfil policíaco.

La convivencia cotidiana entre compañeros y compañeras de trabajo, el trato que tienen con hombres hacia las mujeres policías, la forma en que los hombres les hablan, las palabras con que les hablan y la manera en como se dirigen a ellas, lo solidarios que puedan ser con las mujeres. Todos los elementos anteriores crean un sentido de pertenencia, cuando el lenguaje y las actitudes ya no les son desconocidas a las mujeres policías se habla de una internalización de las normas que existen al interior de la policía auxiliar. La identidad que algunas traían como empleadas, obreras, amas de casa se ha modificando, no es que ya no vayan a ser amas de casa, simplemente adquiere un nuevo sentido. La definición de si tiene ahora un nuevo significado, las policías han adquirido una serie de características que

para ellas ahora son como suyas, les conceden un valor socio-afectivo, hablamos aquí de la resultante de las relaciones sociales entre policías. La habituación de las normas y de las funciones del trabajo, lo que cada policía tiene que realizar en un día laborable, son acciones habitualizadas que producen un carácter significativo para las policías. Las policías saben que al realizar rondines vía pública comparten el turno con hombres policías, el trato aquí es variado, hay desde los que son solidarios, buenos camaradas, por el contrario, hay quien tiene encarnado el machismo, aquel o aquellos que ven como labor de segunda la que hacen las mujeres, sobre todo los mandos. En alguna entrevista informal decía un supervisor : “No, si aquí a todas las tratamos igual que a los hombres, no discriminamos a nadie, ¿verda mi vida?” Refiriéndose a una policía que tenía enfrente. Tienen como verdad que ser iguales o tratar igual a alguien es hacer las mismas funciones como lo hacen los hombres; que ser iguales es: enfrentar, remitir encarar, participar en los operativos como los policías lo hacen. Ven a la mujer como que debe de realizar actividades que exigen esfuerzos físicos iguales a los de los hombres, y aquí se tendría que entender que las funciones se deben llevar acabo desde lo que cada uno es. Por naturaleza la fisiología de hombres no es igual a la de mujeres. El trato entre mujeres policías es muy variado, hay mujeres que piensan que no pueden tener de pareja otra mujer, la convivencia entre mujeres se torna un problema, la convivencia entre mujeres, según las propias policías, es más difícil que con hombres. Se resume a una relación de tipo laboral esta. Esta situación es bien aprovechada por los mandos superiores quienes tratan de dividir con este tipo de situaciones problemáticas a las mismas policías situación que las aleja de poder acceder a un estado de bienestar dentro de las corporaciones policíacas.

Dentro de la policía auxiliar no esta establecido un catálogo de funciones que puntualice lo que debe de realizar las mujeres dentro de una jornada laboral, hay una especie de decálogo que se aboca más

bien el sentido ético, pero no un lineamiento que determine el perfil funcional.

Hay dos tipos de funciones que la mujer policía realiza, las funciones intramuros y las de vigilancia en vía pública:

Las funciones intramuros son labores de vigilancia que las policías llevan acabo entro de una institución o empresa privada y la labor principal es la se salvaguardar los bienes de la misma. La asignación de los elementos a dichos servicios se toma a partir de la ubicación del domicilio de la policía dentro de las actividades de vigilancia que las mujeres llevan acabo se dan una serie de situaciones que desvirtúan la labor de la mujer policía.

Esto da parte a que las mujeres lleven a cabo una serie de actividades que no tendrían porque estar haciendo. Según las propias policías dentro de las instituciones públicas y privadas donde realizan labores intramuros, están tienen que realizar una serie de funciones que nada tiene que ver con las de cuidar, salvaguardar las encomiendas. Hay quienes tienen que llevar acabo funciones de mensajería, intendencia, labores que de negarse a llevar acabo las margina de ese lugar de trabajo, según los servicios que realicen, entiéndase por servicio el trabajo de vigilancia que llevan acabo en la empresa institución para la que fueron contratadas, las mujeres son asignadas a esos servicios por la ubicación de su domicilio, entonces ellas deben aceptar las condiciones que el contratante les imponga en cuanto a las funciones si no las trasladan a otro lugar. Por el contrario hay empresas que reconocen mucho la labor de las policías y les brindan las facilidades necesarias para que su labor sea mas eficiente.

Las funciones que realizan en vía pública se pueden agrupar en varias una de ellas es participar dentro de los operativos que realizan las delegaciones políticas por lo general en las afueras de las escuelas, donde el trabajo a realizar es el de vigilar la entrada y salida de los niños de las primarias. La otra es la realización de rondines en distintas colonias como apoyo a la policía preventiva, la tarea a realizar es la vigilar el orden de las calles y realizar remisiones ante el Ministerio

Público. Estas funciones son atribuibles dependiendo del tipo de servicio en el que estén realizando su trabajo, y las realizan quienes están en el nivel operativo.

b) Las relaciones de las mujeres policías auxiliares con sus mandos y sus compañeros.

El 70% de la población entrevistada considera que tener buena amistad con sus compañeras de trabajo es necesario más que importante debido a que dentro de la Policía Auxiliar uno de los diversos problemas que existen entre los elementos son las diferencias de género y consideran que la buena amistad es una manera de hacer más tranquilo el trabajo. Esto muestra que la mayoría de las veces la relación entre las policías es hostil y muchas de ellas prefieren tener un hombre de compañero que a una mujer, según comentan existen más problemas entre mujeres que con los hombres.

Dentro de la policía auxiliar se dan situaciones de abuso de autoridad que con el tiempo llegan a ser cotidianas, y las policías así lo llegan a ver.

Estas respuestas son un poco contradictorias con el sondeo realizado con miembros de la Policía Auxiliar, tanto hombres como mujeres coinciden en afirmar que cuando dentro de algún agrupamiento se comete un abuso contra una mujer lo primero que les dicen es que se callen. Difícilmente las policías dicen algo pues saben que eso les puede acarrear problemas. Dicen algunas policías que ahí cada quien debe de “rascarse con sus propias uñas”. Durante la aplicación del instrumento se pudo observar cierto temor a contestar en algunas preguntas, sobre todo las que tratan el abuso o el acoso sexual, las policías piensan que sus respuestas las pudieran comprometer. Al momento de la aplicación del cuestionario, resultó que nuestra presencia incomodó a algunos policías quienes utilizaron tácticas disuasivas. Se tuvo que hacer uso de algunas estrategias para llegar al cumplimiento del objetivo.

Esto es un parámetro para medir como la mujer policía esta extra súper limitada, como al igual sucede en muchos hogares a la mujer se le

prohíbe hablar con extraños. La policía auxiliar es la recreación del sistema patriarcal²⁴ donde los superiores son los ancianos, los que aportan la experiencia y deciden el rumbo. Los mandos medios son como los papás, son los que dan las órdenes. Los hombres policías son como los hermanos son los que se ocupan de vigilar que las mujeres policías hagan su trabajo y no se salgan de la habituación a las normas. Y las mujeres policías son las como las hermanas, son a las que limitan, ellos deciden a quién si le hablan y a quién no o les indican que hacer y que no se hace. Cuando dentro de una familia en la que existe algún tipo de patología social y se llega a dar una situación de abuso sexual, los miembros se ven amenazados. El silencio es hermético. Dentro la policía auxiliar pasa una situación similar las situaciones de abuso, acoso sexual, son situaciones que no se ventilan, en ocasiones llegan a ser secretos a voces, pero existe el miedo a la represión, sobre todo cuando el que lo perpetra es alguien con posición y poder dentro de la policía.

La solidaridad es un punto de identificación entre mujeres. La gran mayoría de las policías piensan que ser solidaria con sus compañeras es necesario,(cuadro 62) esto se debe a que en ocasiones las policías sobre todo las madres solteras necesitan ausentarse o faltar y el ser solidaria es una situación que les conviene a muchas. No se actúa de buena fe por el simple hecho si no porque hay un interés, lo mismo sucede cuando se les pregunta si el tener buena amistad con las policías es necesario,(cuadro 62) el sentido de la respuesta va en caminado a que la manera de no tener problemas innecesarios es tratando de tener buena amistad con las compañeras de trabajo dentro de la jornada pues es mucho el tiempo que pasan juntas y en medida que encuentran puntos de interés llegan a ser más solidarias.

Cuando se trata de realizar o cubrir guardias de otras compañeras lo ven como una situación necesaria. Esto se debe a que quienes contestan como mayoría son madres solteras como queda demostrado

²⁴ Lagarde Marcela, Género y feminismo, cuadernos inacabables, ed. Horas y horas p. 50. 1996 España

en las gráficas realizadas en el apartado del instrumento aplicado. Donde se aprecia de manera general que es cerca del 65% de las policías que manifiestan como necesario el que se deban cubrir la guardia de otra compañera (cuadro 63). Esta pregunta muestra que la solidaridad existe entre mujeres cuando hay intereses en común. Muy a pesar de que la división que existe entre policías saben que debe de existir apoyo.

Independientemente del estado civil, puesto nominal o posición dentro de la Policía Auxiliar todas las policías saben que deben guardar respeto y fidelidad a sus mandos de lo contrario se ve reflejado en las sanciones a las que se ven acreedoras, que puede ser desde un arresto, cubrir guardias sin que se les pague o bien la suspensión del servicio. Uno de los conceptos manejados desde el proceso de selección de las policías es la fidelidad, lealtad que deben hacia sus mandos y su institución.(cuadro 64)

c) La policía y su entorno laboral

La mayoría de las policías piensan que es necesaria la vocación de servicio término que es parte de los discursos mediáticos e institucionales. Esa vocación no existe cuando las mujeres inician su proceso de selección. La única verdad que impera entre las policías cuando deciden ingresar a la policía es la necesidad de encontrar un mejor empleo donde les paguen un poco más de lo que habitualmente están acostumbradas a ganar; además de hacer algo distinto a lo que siempre han hecho. Las mujeres llegan con la convicción de trabajar, quienes tienen algún familiar trabajando dentro de la policía saben lo que les espera desde el proceso de selección, ya van predisuestas, saben como deben de moverse dentro con quien recurrir para que no se vean sorprendidas, no así las que no tenían un acercamiento previo a lo que implica ser policía. El entorno al que se enfrentan las policías es un ambiente creado para los hombres, es un mundo distinto pero desconocido para las mujeres. Los modos de hablar las órdenes todo esta diseñado en función de los hombres. El ambiente laboral para una

mujer la mayoría de las veces es hostil, hasta que la mujer logra adaptarse, cuando aprende a sobrellevar a sus compañeros y a sus mandos.

Como conclusión a este capítulo podemos decir que los individuos como parte de una identidad personal quieren tener una imagen positiva más que negativa y prefieren pertenecer a grupos socialmente valorados. La percepción que la sociedad tiene de sus policías es de personas corruptas, en escala de 0 a 10 los ciudadanos otorgaron calificaciones de 1 a 5 en preguntas enfocadas a si consideran honestos, si el trato es respetuoso hacia la gente y si los ciudadanos respetan a sus policías.²⁵ Es pues, claro, que la imagen de la policía esta devaluada socialmente. Las mujeres que deciden ser policías auxiliares, saben que van a pertenecer a una institución que culturalmente esta estigmatizado. Los motivos por los que las mujeres policías deciden serlo, obedecen al motivo principal de cubrir una serie de necesidades de orden material. A su ingreso a la Policía Auxiliar, las mujeres tienen una identidad que corresponde a estereotipos de amas de casa, empleadas o algún otro. Su identidad hasta ese momento se ha construido en función de la cultura y de los grupos de referencia normativos como son: la familia, la religión la escuela.

El curso de formación como policías va permeando a las policías, es la parte teórica del proceso. Es la inducción al mundo policial es el proceso gestativo de una nueva identidad. Aquí se solidifican las bases del buen o del mal policía, aquí conocen de manera teórica los usos y costumbres institucionales.

Las funciones de las policías puedes ser desde andar en la calle realizando recorridos pie-tierra, realizando funciones intramuros, es decir dando servicio de vigilancia de instalaciones o realizando labores administrativas dentro de las oficinas. Cada una de las funciones que realizan las policías va creando una identificación hacia lo institucional y crean a su vez un sentido de pertenencia.

²⁵ Encuesta del diario reforma, 6 de junio de 2005

Las policías van construyendo su identidad por medio de el aprendizaje de nuevos roles y el descubrimiento de nuevas habilidades. La definición de sí

que tienen las propias policías, tiene que ver con la autoestima, que para efecto de este trabajo lo empleamos como la importancia que un individuo se otorga en relación con los otros. Las mujeres en relación a su ingreso y con el tiempo que han pasado trabajando, se puede ver un cambio de percepción entre lo que pensaban cuando llegaron. La mayoría de las entrevistadas manifestaron estar de acuerdo que a la policía llegaron mientras encontraban algo mejor. Su situación actual indica que esa percepción cambio porque dentro de la policía han encontrado motivos que para ellas son suficientes para permanecer dentro de la institución. La percepción que tienen de sí mismas cambió. En conjunto establecen lo siguiente:

Las entrevistadas indicaron que a partir de que se hacen policías cambiaron algunos aspectos de "sí": Su vida cambio favorablemente desde que son policías, (cuadro 24) son personas más útiles desde que son policías, (cuadro 25) desde que son policías han aprendido a defenderse, (cuadro 26) todo lo que han logrado se lo deben a la policía, (cuadro 28) desde que son policías no se dejan de nadie, (cuadro 31) de no ser policías no hubieran sacado a sus familias adelante, (cuadro 35) desde que son policías son más independientes, (cuadro 37) desde que son policías son más autosuficientes, (cuadro 38) desde que son policías tienen mayor autoestima. (cuadro 39)

Ya como policías auxiliares, las mujeres entrevistadas reconocen una sobrevaloración en relación al momento del ingreso. Su identidad individual hace referencia a un sentimiento de unicidad, poseen una idiosincrasia, y un sentido de pertenencia a un grupo social que culturalmente está estigmatizado por nuestra sociedad.

CAPÍTULO V

LA PROBLEMÁTICA DE LA MUJER POLICÍA AUXILIAR PERSPECTIVA DEL TRABAJO SOCIAL

Preámbulo

La construcción de este capítulo esta hecha por medio del análisis de la información recabada por los 150 cuestionarios aplicados a mujeres policías dentro de los distintos agrupamientos localizados en distintas delegaciones del Distrito Federal, que realizaban funciones operativas, administrativas, intramuros y en vía pública. Las respuestas están encaminadas a conocer porque ingresaron a la policía, su relación con sus compañeros, compañeras, mandos, como son vistas por la sociedad, como las ve su familia, percepción sobre la situaciones cotidianas del trabajo, cuales son las prestaciones a las que tiene derecho y como ha sido su crecimiento como personas desde que son policías, porque todos estos elementos en conjunto son los que construyen la identidad y dan sentido de pertenencia a las policías auxiliares.

En este capítulo se abordaran los elementos que ayuden a la construcción de un escenario de cambio que permita a las policías auxiliares generar condiciones óptimas para el desarrollo de sus funciones. Es necesario que las mismas policías sean agentes activos y responsables de esa transformación.

Se elaborará un proyecto social como propuesta de intervención desde la función del Trabajo Social. Como primer punto se propone:

La instauración de un Departamento de Trabajo Social dentro del Centro de formación de la Policía Auxiliar. La función será aplicar el estudio de dinámica familiar primaria dentro del proceso de selección.

La creación de la Comisión de Gestión y Enlace Social. Que proporcionará servicio de atención en los distintos sectores, agrupamientos u oficinas de la Policía Auxiliar localizadas en cualquier punto del Distrito Federal. Para dar atención, asesoría y canalización a las policías que tengan algún problema de los detectados;

hostigamiento laboral, acoso sexual, abuso de autoridad, entre otros. El trabajo de esta comisión será atender las solicitudes e indicar a donde y a quién acudir cuando tienen alguna eventualidad y vigilar que se de cumplimiento a dicha.

a) La problemática de la Mujer Policía Auxiliar

Elena Azaola describe en su libro la Imagen y autoimagen de la Policía de la Ciudad de México habla de el régimen de paralegalidad que existe dentro de la Policía Preventiva del Distrito Federal, que consiste el los poderes y atributos discrecionales por parte de la policía al momento de actuar y no rendirle cuentas a nadie. Uno de los rasgos más importantes de la cultura de la paralegalidad es la informalidad, que consiste en recibir de manera oral la mayoría de las órdenes por parte de los mandos y es que existe una especie de temor a dejar rastro o huella de manera impresa y que esos elementos puedan ser usados en contra de quienes las ordenan. A esto se puede deber también que dentro de la policía no haya manuales de procedimiento, ó por lo menos no son mostrados, lo que hace que el poder de decisión de un mando se convierta en ley.

La cultura de paralegalidad existe y es parte de la cotidianidad que se da al interior de la Policía va es un elemento que forma parte de la esencia que da sentido a la lógica de las relaciones cotidianas de los elementos. El mismo fenómeno sucede dentro de la Policía Auxiliar que es a su vez dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, donde se dan los mismos usos y costumbres, los elementos se enfrentan también a actitudes nepotistas por parte de los mandos donde solo se benefician a los amigos de los mandos.

En el caso de las mujeres policías el fenómeno es distinto, la construcción de la identidad se da de una manera disímil. Las mujeres por situación cultural han recibido una educación distinta, su percepción, sus valores, sus símbolos, su identidad es distinta y los roles que juegan dentro de la sociedad, su familia y su trabajo también lo son.

Las policías auxiliares al momento de ingresar tienen una identidad que obedece a la construcción social de su realidad que puede ser la de ama de casa dirigida por el sentido de obligación cuidado y responsabilidad que primero se debe tener hacia los otros y luego a ellas. O bien cualquier otra.

La construcción de su identidad como policías es muy similar a la identidad personal. Conforme ingresan a la Policía Auxiliar aprenden normas, usos y costumbres al interior de la corporación tienen una imagen de sí que se ira transformando en relación a como ven a sus compañeras y como se quieren ver ellas. Adquieren, paulativamente nuevos roles, una nueva identidad como policías; más valorizada y mejor posesionada.

La Policía Auxiliar como espacio de trabajo es también como un segundo hogar de los elementos. Aquí convergen quienes trabajan en oficinas, agrupamientos, y demás sitios de trabajo. Es la recreación del sistema patriarcal, al interior existen relaciones de poder donde hay disputa y rivalidad, en el cual se ejerce el derecho de dominio legítimo hacia el más débil, son los jefes los que tienen esa atribución. Son ellos los que llevan acabo una reproducción del sistema del harem. Porque encontramos que la organización social que se vincula a la población de policías, hombres y mujeres, se rige por el principio de relación de propiedad de los hombres sobre las mujeres.¹ El trabajo ejercido por las mujeres es visto como un trabajo de segunda por parte de los hombres: “Las mujeres no pueden ejercer la ley, porque hace apenas muy poco son sujetos de ley”.² Por eso en todo el aparato de seguridad hay muy pocas mujeres en mandos, mandos medios, porque la percepción que tienen los hombres de las mujeres es que deben de estar realizando funciones administrativas, no en niveles operativos. Por qué la dinámica

¹ Bustos Romero Olga. “La formación del Género: el impacto de la socialización a través de la educación.

² Arteaga Botello, Nelson. “El trabajo de las mujeres policías”.

de las corporaciones policíacas funcionan como mecanismos de exclusión hacia las mujeres; según Nelson Botello se debe a que la policía ha sido tradicionalmente un espacio para hombres y perseguir particularmente a hombres, la mayoría de los delitos que se cometen son perpetrados por individuos del sexo masculino. Si bien es cierto que las mujeres han ganado terreno en la apropiación de actividades que históricamente eran realizadas por hombres, pesa sobre ellas que realizan una actividad que es dirigida por ellos. Aquí valdría la pena revisar el contexto mundial en donde países como Estados Unidos, España y Francia han impulsado lo que se llama “soluciones orientadas a problemas” que consiste en impulsar políticas de seguridad pública donde la comunidad junto con la policía se reúne para establecer estrategias. Se ha encontrado que las mujeres responden mejor a estas estrategias de seguridad que los hombres_ quienes son más proclives a las soluciones violentas_, por su capacidad de diálogo y comprensión de los problemas comunitarios. En el contexto que nos ocupa son las mujeres del agrupamiento 64 de la delegación Venustiano Carranza quienes más presentaciones realizan ante el Ministerio Público. Lo que habla que en el contexto actual las mujeres han logrado un posicionamiento hacia una actividad que históricamente ha sido realizada por hombres.

1. ELEMENTOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN ESCENARIO DE CAMBIO

La situación de las policías auxiliares tiene una particularidad que la hace distinta a la de otras corporaciones como las preventivas o las bancarias. Más de la mitad de las policías son madres solteras, tienen entre uno y tres hijos, son las únicas que aportan dinero para la manutención de su hogar, gran parte de ellas viven en la zona metropolitana y valle de México y la gran mayoría ingreso a la policía con la expectativa de mejorar su calidad de vida. Estos elementos son los que han hecho que las mujeres tengan el compromiso de trabajar en una actividad que la mayoría desconocía y que pocas imaginaban que

algún día realizarían y que son el resultado de la información y testimonios recabados durante la investigación realizada.

Nos invitan a reflexionar que las policías enfrentan una situación difícil que las coloca en desventaja ante una actividad que históricamente a sido realizada por hombres y ha sido también el hombre quien a desvalorizado su importancia haciendo pasar como de segunda el trabajo realizado por las mujeres, esto porque antiguamente se ha desplazado a la mujer a realizar funciones administrativas y secretariales.

Actualmente la participación de la mujer dentro de los escenarios sociales, políticos, culturales ha tenido una mayor presencia. Actualmente existe una mayor aceptación tanto de la sociedad como al interior de las corporaciones donde se ve como una necesidad de preparar y dar oportunidad a las policías. Existen agrupamientos como el que se ubica en la delegación Venustiano Carranza donde la mayor participación es con mujeres, hay también mandos que prefieren trabajar con mujeres pues estas son las que ejecutan y dan mejores cuentas en el trabajo.

Para aspirar a cualquier cambio dentro de la policía auxiliar y tendrán que tomarse en cuenta una serie de factores que tienen que ser verosímiles para las policías; primeramente deben ser ellas agentes de cambio, ser tomadas en cuenta y sobre todo que ellas estén dispuestas a ser parte de cambio. Como primer punto se deben tomar en cuenta las necesidades reales de las policías y que a su vez ofrezca respuesta.

El cambio podrá darse si se reúnen las condiciones mínimas de seguridad para las policías, tendría que existir la disposición de autoridades y mandos para institucionalizar un enfoque de género encaminado a la modernización de las instituciones policiales en donde se dividan las actividades que realizan hombre y mujeres. Un ejemplo de esto sería el proceso de selección y reclutamiento. Tanto hombres y mujeres son sometidos al mismo tipo de pruebas físicas y psicométricas. Las mujeres desde que inician su proceso de

reclutamiento tiene que cargar con el peso que representa ser mujer al enfrentarse presiones de resistencia física y a las de acoso sexual.

Tiene que existir un respeto hacia nuestras diferencias, no podemos ser considerados iguales al momento de realizar las mismas tareas puesto que nuestras habilidades y capacidades son distintas.

Las posibilidades de generar un cambio al interior de la Policía Auxiliar tienen que ver con el trabajo conjunto que se debe dar entre la Secretaría de Seguridad Pública, Gobierno del Distrito Federal, Caja de Previsión de la Policía Auxiliar, donde se impulsen una serie de procesos encaminados a la profesionalización de los elementos y de los agrupamientos. Esto puede ser posible debido a que la Policía Auxiliar es una Institución que genera sus propios ingresos y tendría que ser la propia Institución la que administre los dineros y la asignación de los mismos. El gobierno del Distrito Federal por medio del Jefe de Gobierno es quien decide la asignación de las partidas presupuestales de la Policía Auxiliar.

2. PROPUESTA DE UNA ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DESDE LO SOCIAL

Los Trabajadores Sociales dentro de su quehacer profesional cuenta con la preparación para intervenir en una serie de problemáticas sociales que existen dentro de las comunidades e instituciones.

Las distintas problemáticas a las que se enfrentan las Policías Auxiliares tienen que ver con la carga cultural que predomina es nuestra sociedad, donde todavía se sigue segregando la labor de la mujer. La desvalorización del trabajo femenino esta presente en muchos sectores.

En lo que refiere al trabajo social la manera de generar un cambio en la Policía Auxiliar sería por medio de la elaboración de una serie de políticas destinadas a lograr cambios significativos dentro de los esquemas de la policía.

Como propuesta de intervención se elaborará un proyecto con base en la metodología de Luis Ulla el cual parte de tres puntos clave que consideramos

Se adapta a la secuencia de este trabajo.

Todo proyecto debe de representar un cambio. Debido a que tiene su origen en un problema detectado, identificado por personas que tienen malestar ante él y quieren modificarlo.

El escenario. Las organizaciones no existen de manera aislada, están insertas en nuestra realidad. Nacen y actúan en contextos específicos que denominamos escenario. Los escenarios son aspectos socioeconómicos, políticos, culturales y administrativos.

La estrategia. Partimos de considerar que nuestra realidad es compleja y se encuentra en un proceso constante de transformación. Por lo tanto es necesario tomar en cuenta todos los factores que influyen en la situación problema que pretendemos superar.

Todo proyecto social tiene su origen a partir de un problema claramente identificado y de una idea, sea ésta para resolver un problema, para atender a una necesidad, para satisfacer una demanda, para crear algo nuevo para modificar una realidad no deseada.

Naturaleza del proyecto

Como idea central del proyecto proponemos la creación de un Departamento de Trabajo Social dentro del Centro de formación de la Policía Auxiliar. La función será aplicar el Estudio de Dinámica Familiar Primaria dentro del proceso de selección este estudio permite conocer el perfil social de los elementos, de donde provienen, el número de integrantes de la familia y la interacción entre los mismos. Este estudio se integrará a los estudios de personalidad que habitualmente se les aplican. Con esto se llevará a cabo una labor interdisciplinaria, lo que

ayudará a tener un control más estricto y hacer valorizaciones más precisas acerca de los elementos policíacos.

El origen de la idea del proyecto nace a partir de que dentro de la Policía Auxiliar no existe un departamento que realice las funciones de trabajo social. Los trabajadores sociales ante una problemática; observan e intervienen aportando posibles medidas de solución.

La necesidad que motiva el proyecto es complementar este trabajo de tesis, es decir, que lo realizado a lo largo del trabajo, no quede únicamente como buenas intenciones ante un problema real. Si no que es una propuesta viable, que pretende ir más allá de la descripción de una problemática detectada aportando posibles alternativas de solución.

Origen y Fundamentación del proyecto

Uno de los principales problemas es que las policías auxiliares no se enteran qué periódicamente la Comisión Femenina realiza dentro de sus instalaciones talleres con distintos contenidos, sobre prevención de enfermedades, autoestima, etc. La Función del departamento de trabajo Social, será de hacer llegar la información a cada uno de los agrupamientos donde hayan mujeres.

Otro problema detectado es que las policías auxiliares no conocen, en su mayoría según nuestro instrumento aplicado, a que tipo de prestaciones tienen derecho.

Se detectó también que el hostigamiento que puede ser sexual o laboral; así como el acoso sexual es otro problema al que se tienen que enfrentar las policías auxiliares.

Objetivo General

° Crear un Departamento de Trabajo Social que aplique el estudio de dinámica familiar primaria dentro del proceso de selección de las policías auxiliares para que permita conocer el perfil social de las

policías, de donde provienen, el número de integrantes de la familia y la interacción entre los mismos para coadyuvar interdisciplinariamente con los mecanismos de selección existentes.

Las funciones del departamento de Trabajo Social serán las siguientes:

- ° La Implementación de un sistema de diagnóstico permanente que permitan conocer la situación real de las policías. Por medio de la aplicación de un cuestionario dirigido a conocer situaciones cotidianas de trabajo. Para detectar las necesidades de las policías.

Según los testimonios recabados en este trabajo las policías piensan que sus mandos no les interesan ni están al pendiente de sus necesidades reales, que son muchas. Ejemplo de ello por citar algunos; la asignación de los lugares de trabajo debe ser con base en la zona donde viven debido a que los trayectos que realizan desde sus hogares son distantes, esto complica su llegada además de representar un gasto mayor para las policías. No tienen un vestidor o lugar asignado para poderse cambiar tienen que usar el mismo lugar que usan los hombres para cambiarse de ropa.

- ° Una propuesta de intervención dentro de la Policía Auxiliar sería la implementación del estudio de caso durante el proceso de capacitación, es decir cuando se encuentran en la academia. Este estudio permite conocer el perfil social de los elementos, de donde provienen, el número de integrantes de la familia y la interacción entre los mismos. Este estudio se integrará a los estudios de personalidad que habitualmente se les aplican.

- ° Con base en el punto anterior valiéndonos del diagnóstico, implementar una serie de talleres que coadyuven y ayuden a tratar los problemas detectados. Esto nos serviría para dar tratamiento a casos individuales o grupales y lograr una mayor estabilidad emocional entre los elementos.

- ° El Departamento de Trabajo social será el encargado de realizar visitas periódicamente y en ellas tener conocimiento de las problemáticas generadas dentro de los agrupamientos.

Objetivos específicos

- ° Recabar las peticiones expresas por las policías referentes a orientación de prestaciones, servicios a los que tienen derecho las policías auxiliares.

- ° Asesorar a las policías acerca del procedimiento a seguir en casos de haber situaciones de algún tipo de hostigamiento, acoso sexual, u laboral.

- ° Canalizar los casos detectados ante las instancias correspondientes.

Estrategia de acción

Se propone como estrategia de acción la creación de la Comisión de Gestión y Enlace Social. Que dependerá del Departamento de Trabajo Social cuyas funciones serán las siguientes:

- ° Iniciar la campaña de difusión “Conoce tus derechos y prestaciones”.

- ° Realizar campañas de sensibilización dirigidas a mandos con temas enfocados a prevenir el hostigamiento laboral, sexual, abuso de autoridad y acoso sexual.

- ° Acudir a los distintos agrupamientos de la Policía Auxiliar ubicados dentro del Distrito Federal para proporcionar servicios de orientación acerca de los servicios proporcionados por la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar.

- ° Realizar las canalizaciones necesarias en relación al punto anterior.

- ° Implementar talleres dentro de los agrupamientos que aborden temas que promuevan el respeto y no violencia hacia las mujeres.
- ° El trabajo de esta comisión será atender todas las solicitudes e indicar a donde y a quién acudir cuando tienen alguna eventualidad y vigilar que se de cumplimiento a dicha.

Beneficiarios

La población beneficiada será hombres y mujeres policías que laboren en cualquier agrupamiento del Distrito Federal. Que realicen funciones en vía pública, funciones administrativas o funciones intramuros. A nivel operativo y administrativo.

Recursos y presupuesto

Los recursos materiales serán aportados por la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar, así como las instalaciones.

En lo referente a los recursos humanos estos serán contratados por la Misma instancia. Se realizará una propuesta sobre el pago de honorarios de los trabajadores sociales para que estos sean absorbidos por la CAPREPA.

Cronograma de actividades

Actividad											
Meses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Presentación de propuesta ante la Policía Auxiliar	.										
Gestiones ante las instancias		.									
Selección del equipo de los trabajadores sociales			.								
Adecuación del departamento de trabajo Social			.								
Inicio de campaña de difusión “conoce tus derechos y prestaciones”				.	.	.					
Recorridos por los agrupamientos							
Canalización de casos detectados								.			
Puesta en marcha de la Comisión de Gestión Social								.			
1ª Evaluación de la Comisión									.		
Trabajo permanente de atención a solicitudes			

3. CONCLUSIONES

Categorías de análisis

En este apartado damos cuenta de los resultados que nos arroja el cuestionario aplicado a las policías auxiliares, que muestran algunas de las características que tienen en común. Las colocamos como categorías para su análisis, cada uno de los puntos tratados obedecen a las respuestas obtenidas y la interpretación de cada una de ellas.

El total de policías

Dentro de la Policía Auxiliar del Distrito Federal, labora un padrón total de 3,677 elementos femeninos de los cuales el 82.76% tienen entre 25 y 44 años de edad, el 50.37% son madres solteras, 23.09% casadas, 20.32% solteras, unión libre 5.47, 0.52% viudas.

El desconocimiento de sus prestaciones

La mayoría de las policías no conoce o desconfía de la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar (CAPREPA) que es el órgano encargado de recaudar las aportaciones de las policías así como administrar las prestaciones.

El principal problema entorno al punto anterior es el desconocimiento de sus prestaciones. La percepción de las policías en relación a las prestaciones es que estas no son claras o sólo se las otorgan a unas cuantas, a las “consentidas”.

No saben si tienen derecho a jubilación, que dentro de la Policía Auxiliar es hasta los 28 años de cotizar a la CAPREPA. Has el 2004 existían solo 10 personas en posibilidad de obtener el beneficio y otras quince personas que les faltan de tres a cinco años para poderse jubilar con el 95% del sueldo tabular.

El ingreso mensual

El ingreso mensual de las policías auxiliares oscila entre \$3000 y \$5000 pesos mensuales. (tabla 6) Los sueldos son muy irregulares, estos dependen del servicio. Esto le da otro atributo más a los mandos para decidir a donde y a que servicio mandan a las policías.

Esto genera conflictos entre las policías, la opinión de algunas es que “a las bonitas buenas y cariñosas con los jefes son a las que les va mejor”. Estas opiniones crean problemas entre mujeres porque dicen que son injustas.

Los sueldos no están regulados, tabularmente no hay registro de cuanto gana un policía auxiliar, esto obedece a lo que se planteó arriba del libro de Elena Azaola sobre la cultura de la paralegalidad. Los mandos altos son los que manejan y deciden cuanto se les paga a las policías, independientemente de que según el servicio es la paga, esto muestra el poder discrecional que queda a cargo de los altos mandos de la policía auxiliar que son los que realmente saben cuanto ingresa y como se distribuyen los dineros.

Los motivos de ingreso

La mayoría de las policías auxiliares entraron a trabajar por necesidad (cuadro 3) debido a que en ese momento no tenían un trabajo y con la expectativa de cubrir sus necesidades o salir del apuro mientras encontraban algo mejor. Porque deciden quedarse más tiempo en la policía auxiliar; según las propias policías porque a partir de que laboran empiezan a generar una serie de ingresos que tiene que ver por una parte con los sueldos que ganan, (cuadro 6), y por otra por los operativos a los que acuden que representan un ingreso extra. Comienzan a acostumbrarse a un modo de vida distinto mismo que no lograrían en una fábrica o en un centro comercial. Empiezan a tener trato con la gente de manera distinta a como esta acostumbradas a que las vean o traten.

Entrar a la Policía Auxiliar no es difícil (cuadro 4) debido a que los exámenes que presentaron no les representaron dificultad. Este es el

momento en que las mujeres empiezan a tener sus primeros acercamientos al ambiente que habrán de vivir. Por parte de los mandos es el lugar donde les echan el ojo y son quienes deciden a que policía les manden a su agrupamiento que por lo general la disputa es por las que consideran o más guapas o más dispuestas.

Otro motivo de ingreso es el tiempo que tienen para cuidar a sus hijos (cuadro 6), según quines son madres dicen que los turnos que les tocan trabajar les permiten estar más tiempo con sus hijos. Esos horarios también les permiten hacer otras cosas, es como el motivo de escape, es como ir a darse una vuelta con el novio, amigo o pareja. Para algunas policías los turnos de 24x24 son como su válvula de escape les dan la posibilidad de esparcirse un rato y dejar un poco la rutina, (testimonio de algunas policías) situación que sería impensable en cualquier otro trabajo.

Una buena parte de policías entraron a trabajar porque tenían una conocido trabajando, (cuadro 7) ya sea el esposo, el novio o la pareja, generalmente es el lazo sentimental lo que motiva a la mujer a entrar a trabajar en estos casos. Esto generalmente se debe a dos razones; la primera es porque dentro de la policía se pueden obtener ingresos aparte del sueldo nominal derivado de actividades ilícitas refiriéndonos al “soborno o ha recibir mordidas”. Hay policías que llegan a convencer a sus parejas, esposas, etc. de que entre a trabajar a la policía auxiliar así los dos lograrán un mayor ingreso, o bien porque hay policías hombres que quedaron fuera de la corporación y no encuentran como llenar el vacío económico y convencen a la mujer que ahora sea ella quien haga lo que ellos hacían antes.¹ La segunda es porque prácticamente quien les motivo saben como funciona la policía y saben de que manera pueden colocarse en un servicio en donde el trabajo sea descansado y sin problemas, a parte de que habrá con su ingreso la generación de un doble sueldo mensual.

¹ Como lo menciona Nelson Arteaga Botello en su artículo el trabajo de las mujeres policías www.elcotidiano.com. Junio 2007

Las funciones que realizan

A las policías en su mayoría les gusta el peligro, (cuadro 10) todas saben que cualquier actividad que tengan que realizar tiene un grado de riesgo; así aunque les toque tener que cuidar un terreno baldío, siempre hay un riesgo. Lo mismo sucede al andar en la calle cuando tienen que realizar rondines en cualquier momento, como dirían las policías: “dando la vuelta te encuentras el peligro”. El mismo trato con la gente, sobre todo las madres de familia a las afueras de las escuelas, pareciera que no representa ningún riesgo; en ocasiones llegan de manera injusta a insultar, o tienen actitudes hostiles y agraden sin razón aparente a las policías. Por otro lado existen lugares a donde son asignadas en el que el riesgo de trabajo es menor y por lo tanto el trabajo es más descansado, la mayoría piensa que ese fue un motivo de ingreso pero con el tiempo la percepción cambio; ahora es un motivo de estancia, como también lo es el que haya muchos compañeros de trabajo, situación que a las policías no les desagrada, de alguna manera son privilegiadas al existir tantos hombres situación que les permite poner a prueba sus poderes subalternos. Estos poderes de género constituyen poderes basados en la sexualidad y entorno al erotismo; son los poderes de las carenciadas.²

La mayoría de las policías contestaron que para ellas no fue un motivo de ingreso el querer conseguir pareja. La pregunta planteada de esta manera ofendía la moral de las policías pero una vez que había confianza en la plática dejaban ver que es halagador en ocasiones recibir invitaciones sobre todo si se trata de un mando bien vestido y con tacto al momento de abordar. Algo que les resulta incomodo es que en ocasiones cualquier “pelagatos”, como ellas los nombran, “se sientan los dueños del gallinero” y piensen que en cualquier momento tienen que “aflojar”. Algo que molesta enormemente a las policías es que se les vea como mercancía o que por la necesidad del trabajo tienen

² Lagarde Marcela, “Identidad de Genero”, Memoria 1er taller MAG-NORAD género en el Desarrollo, OCD, IOT, OPS, AOS, Managua, 1994.

que aceptar ser sobajadas o tratadas mal. Hay quienes por evitarse problemas no dicen nada, pero también es cierto que cada vez hay un número importante de mujeres que hacen público situaciones de abuso de autoridad.

El sentido de identidad

Las policías tienen muy firme el sentido de identidad hacia la institución, lo muestran cuando se les pregunta a que aspiran dentro de la corporación, la mayoría responde que a ascender a otro puesto o a otro nivel, ha superarse o hacer carrera como policía situación que es difícil dentro de la policía auxiliar pues ahí como los mismos policías lo dicen los ascensos tienen un precio, ni la antigüedad es determinante. La manera de pagar un ascenso, promoción o cambio de funciones es, en el caso de las mujeres, llegando a ser “la pareja, la amante, la querida de el jefe o mando”. En el caso de los hombres tienen que “entrarle con una cuota”, pues los grados tienen un precio. Es muy difícil que por mérito académico o al valor les den un nombramiento, quienes han llegado ha sido por la ayuda de alguien.

La vida de las policías auxiliares cambió a partir de su ingreso (cuadro 24). Muestran optimismo porque el ser policía les acerca a lugares donde solo por medio de este trabajo podrían entrar. Se ven como personas más útiles desde que son policías, (cuadro 25) en el sentido de que se da una revalorización de lo que son como servidoras públicas que actúan como figuras de autoridad. Han aprendido a defenderse (ver cuadro 26) a partir de que son policías en dos sentidos. Primeramente hay quienes nunca en su vida habían recibido instrucción física encaminada a aprender defensa personal, incluso nunca han tenido que resolver una situación donde este de por medio su integridad física, por medio del adiestramiento físico adquieren nuevas habilidades de defensa que les permite someter a personas del sexo masculino. La otra instrucción que reciben y esto es con el paso de su estancia; son experiencias de vida, aprenden a interrogar a sacarles la verdad, aprenden a como confundir y detectar cuando alguien les esta

mintiendo. Todas experiencias se traducen en aprendizaje significativo que al paso del tiempo lo llevan a sus vidas y les ayudan a resolver problemas.

Ese aprendizaje incide en que cambie la percepción que guardan los hermanos, los padres, los hijos hacia las policías debido a que a hora las mujeres tienen en su haber una serie de habilidades que van desarrollado por medio del trabajo cotidiano. Estos nuevos aprendizajes reditúan directamente en que ya no se dejen de nadie, no es que antes no lo hicieran si no que ahora es más difícil que dentro de su casa, su comunidad sean objeto de algún tipo de falta de respeto o abuso por parte de la pareja, incluso de los mismos familiares.

De no haber sido policías no hubieran sacado a sus familias adelante (cuadro 35), esta respuesta es compartida tanto por personas casadas como solteras, quienes ven a la policía como el medio por el cual han logrado dar sustento a sus familias. Esta opinión viene de quienes en su mayoría no sabían lo que es la policía o lo que implica ser policía. Pues admiten que desde que son policías son personas más autosuficientes e independientes; así mismo tienen un mayor autoestima. Las policías casadas ingresaron a la policía debido a la principal influencia que ejercieron sus parejas para que se hicieran policías, debido entre otras cosas que ya conocían el sistema y saben lo que se puede hacer de manera ilícita, hay quienes debido a alguna sanción quedan fuera de la policía y el meter a la esposa o pareja representa poder hacer de manera ilícita lo que ellos antes hacían.

Dentro de la policía auxiliar no hay un procedimiento escalafonario definido, los ascensos o reclasificaciones son premios, recompensas o preventas para quienes aceptan someterse a las exigencias de los mandos y que no tienen que ver con obligaciones laborales. Las policías a las que les han impedido promoverse son quienes no son de la simpatía del jefe o porque se negaron a aceptar la invitación a salir o a comer o bien tuvieron un problema con un compañero y debido a eso las pueden mover de servicio y mandarlas “recomendadas” a otro sector.

El hostigamiento laboral y el acoso sexual

Todas las policías han sido hostigadas en algún momento de su vida laboral. El hostigamiento laboral y se da generalmente por un mando a este respecto tiene que ver que cuando una policía “se hace la difícil” le trae repercusiones de que van desde que no las dejen asistir a los cursos de capacitación, de promoción o también que no les respeten su jornada laboral, es decir las obligan a quedarse a trabajar otro turno. (ver cuadros del 42 al 59) La manera de realizar el hostigamiento es por medio de amenazas de cambiarles el servicio o cambiarles el turno. También enfrentan el problema de que no les respeten la hora de salida o que las condicionen a de plano no las dejen asistir a cursos de capacitación. Muchas policías se ven obligadas a acceder por la necesidad o por la incertidumbre de poder perder el trabajo , pues el contravenir una orden de un superior es motivo de perder el trabajo debido a la discrecionalidad de las atribuciones que tiene un mando.

Otra situación que representa un problema y tiene que ver con la situación laboral es la de las prestaciones. Las policías no saben de manera exacta a que tienen derecho dentro del trabajo (ver cuadros 55,56,57) Por un lado el pago de incapacidades por accidentes de trabajo no son cubiertos al 100%, esto tiene que ver que si están en un servicio donde no hay bando de riesgo el pago de la incapacidad es al 50%, las incapacidades por gravidez tendrían que ser cubiertas al 100% y no es así en todos los casos. Existe dentro de las prestaciones de la CAPREPA la ayuda de servicio de guardería misma que solo a unas cuantas se les da, esto las mismas policías lo desconocen a quien se lo llegan a dar es por la solicitud expresa de algún mando.

Al hostigamiento laboral le sobreviene el acoso sexual. (ver cuadros48-49) La mayoría de las policías han sido acosadas sexualmente la mayoría de las veces por mandos y otras por compañeros. También se da el acoso por medio de civiles, como es el caso de las que trabajan en centros comerciales o instituciones. Para la mujer policía llega a formar parte de su cotidianidad enfrentar estas situaciones como las propias

policías lo platican, es algo común el que llegue cualquier compañero o mando y les hagan proposiciones contrarias a la moral. La situación de porque la mayoría de las policías no denuncia es porque la mayoría de las veces el acoso sexual es llevado a cabo por personas que tienen el poder dentro de la Institución son como “vacas sagradas” a quienes difícilmente les harán algo. La que no acepta simplemente tiene más problemas para todo, la que acepta se hace de su fama, misma que a la larga les trae otras consecuencias como que las vean y traten mal las mismas compañeras, eso origina un ambiente difícil de trabajo.

La identificación institucional

En cuanto a la relación de trabajo con otras policías la mayoría piensa que es necesario tener buena amistad entre compañeras, aunque esto implique que hablen mal unas de otras. Ven a las solidaridades de género como algo necesario y que cuando se suscite una injusticia en contra de alguien se tiene que denunciar. Esto en la práctica no sucede pues está claro que cuando alguien se entera de una situación de abuso lo primero que hacen es quedarse calladas. La solidaridad se da por interés porque hay ocasiones en que tienen que cubrir guardias o relevar a alguien porque saben que a la larga a ellas se le puede presentar una eventualidad.

El apoyo a los mandos es una situación necesaria para las policías aquí se nota el sentido de identidad institucional todas saben que el respeto y fidelidad a sus mandos es inherente, de lo contrario se ve reflejado en las sanciones a las que se ven acreedoras, que puede ser desde un arresto, cubrir guardias sin que se les pague, o bien la suspensión del trabajo.

Las policías piensan que la vocación de servicio es necesaria para ser buenos elementos queda demostrado que al ingreso a la corporación no cuentan con una vocación es en el transcurso del tiempo donde se dan cuenta de que tenían vocación de servicio. Para ser buenos elementos las policías necesitan del reconocimiento de sus mandos y de la comprensión de la familia; así como de la gente para dar un mejor

servicio. Saben también que deben ser discretas, sumisas, desconfiadas, pero honestas. Las policías auxiliares resultan más honestas y menos corruptas que las judiciales o las preventivas. Ser enérgicas, simpáticas caer bien, hablar con groserías ponerse al tu por tu con los hombres y que les hablen y traten como a los hombres. Todo esto muestra que las policías se ven así mismas como personas capaces pero que necesitan un trato diferente pues la percepción que tienen y la educación recibida son distintas. La construcción de la identidad de las policías auxiliares se da a partir de las relaciones cotidianas con sus mandos, sus compañeros y la percepción que tiene la sociedad, la familia y las relaciones que guardan en conjunto todos estos elementos.

Tabla 1

Edad de las Policías Auxiliares

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21	1	.6
22	6	3.7
23	9	5.6
24	6	3.7
25	3	1.9
26	11	6.8
27	6	3.7
28	7	4.3
29	20	12.4
30	2	1.2
31	7	4.3
32	4	2.5
33	4	2.5
34	6	3.7
35	6	3.7
36	13	8.1
37	1	.6
38	6	3.7
39	11	6.8
41	3	1.9
42	5	3.1
43	2	1.2
44	1	.6
45	5	3.1
46	1	.6
47	2	1.2
49	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Tabla 2

Antigüedad laboral

Antigüedad laboral		Frecuencia	Porcentaje
	1	6	3.7
	10	4	2.5
	11	7	4.3
	12	6	3.7
	14	1	.6
	16	1	.6
	2	9	5.6
	26	2	1.2
	2m	1	.6
	3	11	6.8
	3m	5	3.1
	4	16	9.9
	4m	2	1.2
	5	15	9.3
	6	26	16.1
	7	11	6.8
	8	15	9.3
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Tabla 3

Funciones que realizan las Policías auxiliares

Funciones realizadas		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Operativo vía pública	75	46.6
	Operativo intramuros	71	44.1
	Funciones administrativas	2	1.2
	Supervision	1	.6
	Primer oficial	1	.6
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Tabla 4

Situación Familiar

Situación Familiar		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casada	39	24.2
	Divorciada	6	3.7
	Separada	13	8.1
	Madre soltera	72	44.7
	Unión Libre	13	8.1
	Viuda	1	.6
	soltera	6	3.7
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Tabla 5

Descripción de actividades según sus funciones

Actividades		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Vigilancia en vía pública	76	47.2
	Vigilancia intramuros	67	41.6
	Supervisión	7	4.3
	Total	150	93.2
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Tabla 6

Ingreso mensual

Ingreso mensual		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	de 3000 a 4000	41	25.5
	de 4001 a 5000	58	36.0
	de 5001 a 6000	41	25.5
	más de 6001	8	5.0
	de 8000 a 10000	2	1.2
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Tabla 7

Dependientes económicos

Dependientes económicos		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Hijos	102	63.4
	Padres e hijos	37	23.0
	Padres	5	3.1
	Otro	6	3.7
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Tabla 8

Nivel de estudios

Grado		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Primaria	32	19.9
	Secundaria	93	57.8
	Bachillerato	20	12.4
	Técnica	3	1.9
	Licenciatura	2	1.2
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 1

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que no tenía trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
No validos	1	.6
De acuerdo	121	75.2
Medianamente de acuerdo	11	6.8
Totalmente de acuerdo	2	1.2
En desacuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	10	6.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 2

A la Policía Auxiliar ingresé ¿Mientras encontraba algo mejor?

	Frecuencia	Porcentaje
No validos	1	.6
De acuerdo	108	67.1
Medianamente de acuerdo	11	6.8
Totalmente de acuerdo	2	1.2
En desacuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	23	14.3
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 3

A la Policía Auxiliar ingresé ¿ por necesidad?

	Frecuencia	Porcentaje
No validos	2	.6
De acuerdo	127	78.9
Medianamente de acuerdo	7	4.3
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	12	7.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 4

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que no me fué difícil entrar?

	Frecuencia	Porcentaje
No validos	1	.6
De acuerdo	98	60.9
Medianamente de acuerdo	12	7.5
Totalmente de acuerdo	2	1.2
En desacuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	5	3.1
Totalmente en desacuerdo	30	18.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 5

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que pagan bien?

	Frecuencia	Porcentaje
No validos	1	.6
de acuerdo	74	46.0
medianamente de acuerdo	22	13.7
totalmente de acuerdo	2	1.2
en desacuerdo	2	1.2
totalmente en desacuerdo	49	30.4
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 6

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que tengo tiempo para cuidar a mis hijos?

	Frecuencia	Porcentaje
No validos	1	.6
De acuerdo	103	64.0
Medianamente de acuerdo	19	11.8
Totalmente en desacuerdo	21	13.0
No aplica	6	3.7
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 7

Ingresé ¿por que tengo algún familiar trabajando en la Policía Auxiliar?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No aplica	1	.6
	De acuerdo	42	26.1
	Medianamente de acuerdo	5	3.1
	Medianamente en desacuerdo	2	1.2
	Totalmente en desacuerdo	100	62.1
	Total		150

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 8

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que no tenía otra opción?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No aplica	1	.6
	De acuerdo	108	67.1
	Medianamente de acuerdo	9	5.6
	Totalmente de acuerdo	2	1.2
	En desacuerdo	2	1.2
	Totalmente en desacuerdo	28	17.4
	Total	161	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 9

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que pagan más que en mi anterior trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje
	De acuerdo	113	70.2
	Medianamente de acuerdo	15	9.3
	Totalmente de acuerdo	2	1.2
	Totalmente en desacuerdo	20	12.4
	Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 10

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que me gusta el peligro?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	95	59.0
Medianamente de acuerdo	22	13.7
Totalmente en desacuerdo	33	20.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 11

A la Policía Auxiliar ingresé ¿ por que hay buenas prestaciones?

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	68	42.2
Medianamente de acuerdo	19	11.8
Totalmente en desacuerdo	63	39.1
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 12

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que me gusta andar en la calle?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	66	41.0
Medianamente de acuerdo	14	8.7
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	67	41.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 13

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que hay muchos compañeros?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	66	41.0
Medianamente de acuerdo	15	9.3
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	66	41.0
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 14

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que me gusta servir a la gente?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	125	77.6
Medianamente de acuerdo	16	9.9
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	3	1.9
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 15

A la Policía Auxiliar ingresé ¿ por que el trabajo es riesgoso pero descansado?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	85	52.8
Medianamente de acuerdo	17	10.6
Totalmente de acuerdo	4	2.5
Totalmente en desacuerdo	43	26.7
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 16

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por conseguir pareja?

	Frecuencia	Porcentaje
No Aplica	1	.6
De acuerdo	16	9.9
Medianamente de acuerdo	5	3.1
Totalmente de acuerdo	2	1.2
En desacuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	121	75.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 17

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por superarme?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	120	74.5
Medianamente de acuerdo	12	7.5
Totalmente de acuerdo	4	2.5
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	10	6.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 18

A la Policía Auxiliar ingresé ¿Por que aspiro ascender?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	123	76.4
Medianamente de acuerdo	12	7.5
Totalmente de acuerdo	4	2.5
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	7	4.3
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 19

Ingresé ¿ por que quiero hacer carrera como Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	121	75.2
Medianamente de acuerdo	9	5.6
Totalmente de acuerdo	4	2.5
Medianamente en desacuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	12	7.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 20

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que no piden escolaridad?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	13	8.1
Medianamente de acuerdo	7	4.3
Totalmente de acuerdo	3	1.9
Medianamente en desacuerdo	4	2.5
Totalmente en desacuerdo	122	75.8
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 21

A la Policía Auxiliar ingresé ¿ por que el trabajo es tranquilo y descansado?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	83	51.6
Medianamente de acuerdo	26	16.1
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	38	23.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 22

A la Policía Auxiliar ingresé ¿por que me queda tiempo libre para otras cosas?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	99	61.5
Medianamente de acuerdo	17	10.6
Medianamente en desacuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	31	19.3
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 23

¿El trabajo me queda cerca de mi casa?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
De acuerdo	94	58.4
Medianamente de acuerdo	21	13.0
Medianamente en desacuerdo	5	3.1
Totalmente en desacuerdo	29	18.0
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 24

¿Mi vida cambio favorablemente desde que soy Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin resultado	1	.6
De acuerdo	109	67.7
Medianamente de acuerdo	21	13.0
Totalmente de acuerdo	5	3.1
Medianamente en desacuerdo	6	3.7
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 25

¿Soy una persona mas útil desde que soy Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	112	69.6
Medianamente de acuerdo	18	11.2
Totalmente de acuerdo	5	3.1
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	11	6.8
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 26

¿Desde que soy Policía Auxiliar he aprendido a defenderme?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	106	65.8
Medianamente de acuerdo	18	11.2
Totalmente de acuerdo	5	3.1
Totalmente en desacuerdo	19	11.8
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 27

¿Mi familia me respeta más desde que soy Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	81	50.3
Medianamente de acuerdo	16	9.9
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	48	29.8
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 28

¿Todo lo que he logrado se lo debo a la Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	88	54.7
Medianamente de acuerdo	22	13.7
Totalmente en desacuerdo	38	23.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 29

¿Mis hijos me admiran por ser Policía Auxiliar?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Sin respuesta	1	.6
	De acuerdo	79	49.1
	Medianamente de acuerdo	12	7.5
	Totalmente de acuerdo	2	1.2
	Totalmente en desacuerdo	48	29.8
	na	8	5.0
	Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 30

¿Mis hermanos me admiran por ser Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	73	45.3
Medianamente de acuerdo	13	8.1
Medianamente en desacuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	61	37.9
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 31

¿Desde que soy Policía Auxiliar no me dejo de nadie?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	85	52.8
Medianamente de acuerdo	11	6.8
Medianamente en desacuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	50	31.1
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 32

¿Desde que soy Policía Auxiliar tengo problemas con mi esposo?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	46	28.6
Medianamente de acuerdo	5	3.1
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	4	2.5
Totalmente en desacuerdo	83	51.6
No aplica	9	5.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro33

¿Desde que soy Policía Auxiliar los problemas con mis hijos aumentarán?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	59	36.6
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	78	48.4
No aplica	8	5.0
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro34

¿Los problemas aumentaron desde que soy Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	48	29.8
Medianamente de acuerdo	4	2.5
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Medianamente en desacuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	84	52.2
No aplica	9	5.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro35

¿De no ser Policía Auxiliar no hubiera sacado adelante a mi familia?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	77	47.8
Medianamente de acuerdo	9	5.6
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	58	36.0
No aplica	3	1.9
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro36

¿No sabia nada de lo que es ser Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	119	73.9
Medianamente de acuerdo	13	8.1
Totalmente de acuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	15	9.3
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro37

¿Desde que soy Policía Auxiliar soy mas independiente?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	99	61.5
Medianamente de acuerdo	15	9.3
Totalmente de acuerdo	5	3.1
Totalmente en desacuerdo	30	18.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro38

¿Desde que soy Policía Auxiliar soy más autosuficiente?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	99	61.5
Medianamente de acuerdo	18	11.2
Totalmente de acuerdo	5	3.1
Totalmente en desacuerdo	27	16.8
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro39

¿Desde que soy Policía Auxiliar tengo más autoestima?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	96	59.6
No aplica	3	1.9
Medianamente de acuerdo	11	6.8
Totalmente de acuerdo	3	1.9
Totalmente en desacuerdo	36	22.4
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 40

¿Me identificaba con las Policías Auxiliares?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	80	49.7
Medianamente de acuerdo	12	7.5
Totalmente en desacuerdo	57	35.4
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 41

¿Mi pareja me motivó a ser Policía Auxiliar?

	Frecuencia	Porcentaje
Sin respuesta	1	.6
De acuerdo	66	41.0
Medianamente de acuerdo	8	5.0
Medianamente en desacuerdo	2	1.2
Totalmente en desacuerdo	68	42.2
No aplica	5	3.1
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 42

¿En alguna ocasión le han impedido promoverse?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	62	38.5
No	88	54.7
Total	150	93.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 43

¿Por qué?

	Frecuencia	Porcentaje
Problemas con un mando	120	80.0
Problemas con un compañero (a)	29	5.0
No cubrir el perfil	1	.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 44

¿A sido objeto de algún tipo de hostigamiento laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	65	40.4
	No	84	52.2
	Total	149	92.5
Perdidos	Sistema	1	7.5
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 45

¿De parte de quién?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Mando	60	37.3
	Compañero	6	3.7
	Otro	1	.6
Perdidos	Sistema	83	58.4
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 46

¿Alguna vez a sido presionada a recibir algún soborno?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	54	33.5
	No	96	59.6
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 47

¿De parte de quién?

		Frecuencia	Porcentaje
	Civiles	127	85.0
	Compañeros	3	1.9
	Mandos	2	1.2
	No aplica	18	8.3
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 48

¿Alguna vez la han acosado sexualmente?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	122	75.8
No	28	17.4
Total	161	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 49

¿Por parte de quién?

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	28	24.2
Mandos	45	28.0
Compañeros	73	45.3
Civiles	2	1.2
Usuarios	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 50

¿Alguna vez ha tenido problemas con Derechos Humanos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	149	92.5
	No aplica	1	.6
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 51

¿Alguna vez no le han respetado la jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
	Si	93	57.8
	No	56	34.8
	No aplica	1	93
Total		150	150

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 52

¿Por qué motivo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Por cubrir a quien no llega	81	53.0
	Por problemas con un mando	66	44.0
	Por arresto	3	2.3
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 53

¿Le han condicionado a asistir a cursos de capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	83	51.6
No	63	39.1
No aplica	4	2.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 54

¿Por qué causas?

	Frecuencia	Porcentaje
Válidos		
Por no ser de la simpatía de un mando	146	97.0
Por no acceder a insinuaciones de un mando	3	2.0
Por insubordinada	1	.0
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 55

**¿Cuando tiene alguna incapacidad le pagan
sueldo completo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	59	36.6
	No	57	35.4
	3	34	21.1
	Total	150	93.2

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 56

¿Que tipo de incapacidad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Enfermedad	37	24.0
	accidente de trabajo	26	12.0
	Gravidez	87	57.0
Total		100	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 57

¿Sabe a qué tipo de prestaciones tiene derecho?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	82	50.9
	No	23	14.3
	No sabe	45	28.0
	Total	150	93.2

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 58

¿Qué tipo de prestaciones?

		Frecuencia	Porcentaje
	Aguinaldo	138	92.0
	Servicio médico	12	8.0
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 59

¿Tiene derecho a servicio de guardería?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	1	.6
	No	23	14.3
	No sabe	126	78.3
	Total	150	93.2
Total		150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 60

Tener buena amistad con mis compañeras es:

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
Necesario	118	73.3
Muy necesario	11	6.8
Importante	17	10.6
Poco importante	1	.6
No es importante	1	.6
Sin respuesta	1	.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 61

Ventilar injusticias en contra de mis compañeras es:

	Frecuencia	Porcentaje
No aplica	1	.6
Necesario	117	72.7
Muy necesario	3	1.9
Importante	16	9.9
Poco importante	4	2.5
No es importante	9	5.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 62

Ser solidaria con mis compañeras es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	127	78.9
Muy necesario	4	2.5
Importante	15	9.3
Poco importante	4	2.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 63

Cubrir guardias de otra compañera es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	127	78.9
Muy necesario	4	2.5
Importante	6	3.7
Poco importante	6	3.7
No es importante	7	4.3
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 64

Apoyar a mis mandos incondicionalmente es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	117	72.7
Sin respuesta	1	.6
Muy necesario	3	1.9
Importante	15	9.3
Poco importante	13	8.1
No es importante	1	.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 65

Salir con compañeros o jefes para que haya buena relación es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	37	23.0
Importante	8	5.0
Poco importante	13	8.1
No es importante	89	55.3
Sin respuesta	3	1.9
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 66

Comprometerse en situaciones de peligro es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	99	61.5
Muy necesario	2	1.2
Importante	22	13.7
Poco importante	12	7.5
No es importante	15	9.3
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 67

Arreglar con palabras los problemas es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	111	68.9
Muy necesario	5	3.1
Importante	26	16.1
Poco importante	4	2.5
No es importante	4	2.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 68

Tener como pareja una compañera es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	77	47.8
Muy necesario	1	.6
Importante	17	10.6
Poco importante	25	15.5
No es importante	28	17.4
Sin respuesta	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 69

Defender mis derechos es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	121	75.2
Importante	27	16.8
No es importante	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 70

Denunciar abusos es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	121	75.2
Importante	25	15.5
Poco importante	3	1.9
No es importante	1	.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 71

Para ser una buena policía la vocación de servicio es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	123	76.4
Muy necesario	3	1.9
Importante	16	9.9
Poco importante	4	2.5
No es importante	4	2.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 72

El apoyo de la familia es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	110	68.3
Muy necesario	1	.6
Importante	30	18.6
No es importante	9	5.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 73

La comprensión de mi novio o pareja para ser buena policía es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	122	75.8
Sin registro	1	.6
Muy necesario	7	4.3
Importante	11	6.8
Poco importante	3	1.9
No es importante	5	3.1
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 74

La opinión de la gente para dar un buen servicio es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	114	70.8
Muy necesario	1	.6
Importante	22	13.7
Poco importante	9	5.6
No es importante	4	2.5
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 75

El reconocimiento de mis mandos para hacer mejor mi trabajo es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	112	69.6
Muy necesario	1	.6
Importante	10	6.2
Poco importante	5	3.1
No es importante	20	12.4
No aplica	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 76

Que mis jefes me consientan es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	25	15.5
Importante	2	1.2
Poco importante	13	8.1
No es importante	108	67.1
No aplica	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 77

Ser discreta es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	123	76.4
Muy necesario	5	3.1
Importante	12	7.5
Poco importante	4	2.5
No es importante	6	3.7
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 78

Comprometerse ante el peligro es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	107	66.5
Sin registro	1	.6
Muy necesario	8	5.0
Importante	5	3.1
Poco importante	13	8.1
No es importante	14	8.7
No aplica	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 79

Ser sumisa es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	28	17.4
Muy necesario	2	1.2
Importante	4	2.5
Poco importante	18	11.2
No es importante	96	59.6
No aplica	2	1.2
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 80

Ser desconfiada es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	137	85.1
Muy necesario	2	1.2
Importante	5	3.1
No es importante	6	3.7
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 81

Ser honesta es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	140	87.0
Muy necesario	2	1.2
Importante	5	3.1
Poco importante	3	1.9
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 82

Ser simpática

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	130	80.7
Muy necesario	3	1.9
Importante	5	3.1
Poco importante	6	3.7
No es importante	6	3.7
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 83

Caer bien es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	136	84.5
Muy necesario	3	1.9
Importante	5	3.1
Poco importante	3	1.9
No es importante	3	1.9
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 84

Ser enérgica es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	137	85.1
Muy necesario	2	1.2
Importante	5	3.1
No es importante	6	3.7
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 85

Ser prepotente es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	69	42.9
Muy necesario	2	1.2
Importante	4	2.5
Poco importante	4	2.5
No es importante	71	44.1
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 86

Hablar con groserías es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	44	27.3
Muy necesario	2	1.2
Importante	4	2.5
Poco importante	4	2.5
No es importante	96	59.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 87

Ponerme al tú por tú con los hombres es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	42	26.1
Importante	4	2.5
No es importante	104	64.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 88

Que me traten igual que a los hombres es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	50	31.1
Importante	1	.6
Poco importante	3	1.9
No es importante	96	59.6
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuadro 89

Que me hablen igual que a los hombres es:

	Frecuencia	Porcentaje
Necesario	43	26.7
Importante	4	2.5
No es importante	102	63.4
Total	150	100.0

Fuente: Entrevista Directa. Mayo-Agosto 2006

Cuestionario sobre La Construcción de la Identidad de la Mujer Policía Auxiliar

Objetivo: Conocer aspectos de la vida cotidiana y laboral de las Mujeres Policías Auxiliares

Instrucciones: Coloque una X o conteste las siguientes preguntas, según corresponda

1 Datos generales

Edad ()

Puesto de origen Antigüedad
Puesto actual

Funciones	Descripción

2 Situación Familiar

Casada ()
Divorciada ()
Separada ()
Soltera ()
Unión libre ()
Viuda ()

3 Ingreso mensual \$ ()

4 Dependientes económicos	Hijos	Esposo, pareja	Padres
	Hermanos	Sin parentesco	Otro

5 Nivel de estudios

	Terminado Años cursados	Incompleto Años cursados
Primaria		
Secundaria		
Bachillerato		
Técnica		
Otra: Especificar cual y si se concluyó o no		

6 Sobre el ingreso a la P.A.

A la P. A. Ingresé	De acuerdo	Mediamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Mediamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
No tenía trabajo						
Mientras encontraba algo mejor						
Por necesidad						
Por que no me fue difícil entrar						
Por que pagan bien						
Tengo tiempo para cuidar a mis hijos						
Por que tengo algún familiar trabajando en la P. A.						
No tenía otra opción						
Pagan más que en mi anterior trabajo						

Me gusta el peligro						
Hay buenas prestaciones						
Me gusta andar en la calle						
Hay muchos compañeros						
A la P. A. Ingresé	De acuerdo	Mediamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Mediamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Me gusta servir a la gente						
El trabajo es riesgoso pero descansado						
Por conseguir una pareja						
Por superación						
Por que aspiro ascender						
Por que quiero hacer carrera como policía						
Por que no piden escolaridad						
Por que el trabajo es tranquilo y descansado						
Me queda tiempo libre para hacer otras cosas						
Me queda cerca de mi casa						
Mi vida cambio favorablement e desde que soy policía						
Soy una persona más útil desde que soy policía						
He aprendido a defenderme						
Mi familia me respeta más desde que soy policía						
Todo lo que he logrado se lo debo a la policía						
Mis hijos me admiran por ser policía						
Mis hermanos me admiran por ser policía						
Desde que soy policía no me dejo de nadie						
Desde que soy policía tengo muchos problemas con mi esposo						
Desde que soy policía los problemas con mis hijos aumentaron						
Los problemas con mi pareja aumentaron desde que soy policía						
De no ser policía no hubiera						

sacado a mi familia adelante						
No sabía nada de lo que es ser policía						
Desde que soy policía soy más independiente						
Desde que soy policía soy autosuficiente						
Desde que soy policía tengo mayor autoestima						
Me identificaba con las policías						
Mi pareja me motiva a ser policía						

8 Situación Laboral

Dentro de su vida laboral a sido objeto de alguna de las situaciones que a continuación se detallan

8a) En alguna ocasión le han impedido promoverse a otro puesto Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> ¿Por que causas?		
8b) ¿Ha sido objeto de algún tipo de hostigamiento laboral? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> ¿Por parte de quien?		
8c) ¿Alguna vez a tenido problemas con Derechos Humanos? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/>	8d) Por que causas, especifique : 8f) Si no Recibió apoyo diga por que	8e) Recibió apoyo de la corporación Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
8g) En alguna ocasión la han presionada para recibir algún soborno Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> ¿Por parte de quien?		
8h) En alguna ocasión la han acosado sexualmente Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> a) Por un compañero, (a) b) Por un jefe (a) c) Por algún otro especifique		
8i) En alguna ocasión no le han respetado la jornada laboral Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> ¿Por que causas?		
8j) La han condicionado asistir a cursos de capacitación Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> No sabe <input type="checkbox"/> ¿Por que causas?		

8k) ¿Cuándo tiene alguna incapacidad, le pagan su sueldo completo?

Si No No sabe
¿Que tipo de incapacidad?

8l) ¿sabe a que tipo de prestaciones tiene derecho ?

Si No No sabe
Describe

8m) Tiene derecho a servicio de guardería

Si No No sabe
Ocupa el servicio? Si No

Por que:

--

9 aspectos cotidianos de la relación de trabajo

	Necesario	Muy necesario	Importante	Poco importante	No es importante
Tener buena amistad con mis compañeras es					
Ventilar injusticias en contra de mis compañeras					
Ser solidaria con mis compañeras					
Cubrir guardias de otra compañera					
Apoyar a mis mandos incondicionalmente					
Salir con jefes o compañeros para que haya buena relación					
No comprometerme en situaciones de peligro					
Arreglar con palabras los problemas					
Tener como pareja una compañera					
Defender mis derechos					
Denunciar abusos					
Para ser una buena policía es necesaria la vocación de servicio					
El apoyo de la familia es					
La comprensión de mi esposo, novio, pareja para ser buena policía					
La opinión de la gente para dar un buen servicio					
El reconocimiento de mis mandos para hacer mejor mi trabajo					
Que mis jefes me consientan					
Ser discreta					
Comprometerse ante el peligro					
Ser sumisa					
Ser desconfiada					
Ser honesta					
Ser simpática					
Caer bien					
Ser enérgica					
Prepotente					
Hablar con groserías					
Ponerme al tu por tu con los hombres					
Que me traten igual que a los hombres					
Que me hablen igual que a los hombres					

Aplicador

Bibliografía

Antecedentes, estado actual y perspectivas de la Policía Auxiliar.
México D.F., 2000

Arteaga Botello Nelson y Adrián López Rivera. Viaje al interior de la policía. México, en Nexos, núm. 244, abril, 1998.

Arteaga Botello Nelson. Policía y Corrupción: el caso de un municipio en México. Plaza y Valdés Facultad de Plantación Urbana y Regional de la Universidad Autónoma del Estado de México, 1998.

Arteaga Botello, Nelson, El trabajo de las mujeres policías.
www.elcotidiano.com Consultado en mayo de 2007.

Azaola, Elena. Imagen y autoimagen de la policía de México.
CIESAS. Ed. Coyoacán. México 2006.

Baena Guillermina, Manual para elaborar trabajos de investigación Documental, 5ª ed. México 1998, 124 p.

Berger, Peter y Luckmann , Thomas. La construcción social de la realidad, Ed. Amorrortu Editores, Buenos Aires. Tr. Silvia Suleta, 11ª. Ed.

Bejar Navarro, Raúl El Mito del Mexicano

Bustos Romero Olga. La formación del Género: el impacto de la socialización a través de la educación, en: Antología de la sexualidad humana, tomo 1, ed. Porrúa/CONAPO, México, 1997.

Cazes, Daniel. La perspectiva de género, guía para diseñar CONAPO

Chávez Carapia , Julia del Carmen. Perspectiva de Género. Edit. Plaza y Valdez UNAM-ENTS,2004. Pp. 85

PROUNAM, México 1998.

VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003

Estudios de Opinión y Participación Social A.C., México 2006

Eco, Umberto. Como se hace una tesis Ed. Gedisa 1998 España.
GDF, Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, México 2005

Instituto del Consumidor. El gasto alimentario de la población de escasos recursos de la ciudad de México. En comercio exterior num. 1, 1989.

Lagarde, Marcela. Género y Feminismo Desarrollo Humano y Democracia, España, Cuadernos Inacabados No 25, 2ª ed. 1997

Lagarde, Marcela. Identidad de Género, Memoria 1er taller MAG-NORAD Género en el Desarrollo, OCSD, OIT, OPS, AOS, Managua, 1994.

Kardiner, A. (1939) (El individuo y su Sociedad. La psicodinámica de la organización social primitiva. Fondo de Cultura Económica, México, 1977).

Lamas Martha. Las mujeres y las políticas públicas en dobles Jornada suplemento mensual, México junio de 1989.

Las Mujeres en la Ciudad de México Retos y Propuestas, Alejandra Massolo 1999.

Laing R.D. (1961): *Soi et les autres*. Gallimard París. (Trad. Cast.: *El yo y los otros*, Fondo de Cultura Económica, México).

Lineamientos de la Comisión Femenina de la Caja de Previsión de la Policía Auxiliar, México 2004.

Ley de Seguridad Pública del D. F. 2004.

La condición Social de la Mujer. Población de México en el Nuevo Siglo CONAPO 2004.

Meave, Etna, Metodología para el estudio social casos, 4ª edición EDME. México. 1993

Molinari, Maria Sara. Pobreza y cuidado infantil en el área metropolitana México UNAM ENTS. 2003

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Contra las Mujeres, 2001-2006

Mead, G.M. (1934): L'esprit, le soi et la societ . PUF, Paris

Sánchez Olvera, Alma Rosa. La mujer mexicana en el umbral de l siglo XXI, UNAM ENEP Acatlán

Savater, Fernando.  tica para amador. México D.F. 2000.

Serret, Estela, Identidad femenina y proyecto  tico.

Tamayo y Tamayo, Mario. El proceso de la investigación científica, 3^a Ed. México 1998, 231 p.

the position of identity in the General Theory of Action. En C. Gordon y K. George (eds), The Self in Social interacción, wiley. Nueva York, 1968, pp11-23.

Giménez, Gilberto. Teorías y Análisis de la Identidad Social. Vol. I y II, p. 64. Cuadernos INI

Ulla, Luis, Giomi, Claudio. Guía para la elaboración de proyectos sociales Ed. Buenos Aires, 2006

Violencia de Género y Seguridad Ciudadana, Vol. 1

Valero, Aida. El trabajo social en México Desarrollo y perspectivas. UNAM ENTS. México 1994.

<http://www.consejeria.df.gob.mx/gaceta/>

<http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/>

http://www.ssp.df.gob.mx/htmls/ITFP_infoGral.html

<<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/isis/inm.php>

<http://portal.ssp.df.gob.mx/Portal/NuestrosPolicias/PoliciaAuxiliar/PA#1>

www.elcotidiano.com

www.inmujer.gob.mx México 2006

www.ejournal.unam.mx Demos de Barbieri Teresita, consultado en junio de 2007.

<http://journal.paho.org/uploads/1157726875.pdf>

<http://www.ucc.es/especula/género.html> Definición de Género