



**El Colegio  
de la Frontera  
Norte**

**ENTRE BALAS Y FLORES: IDENTIDAD Y  
PERFORMATIVIDAD DE GÉNERO DE LAS MUJERES  
POLICÍAS DE TIJUANA**

Tesis presentada por  
Carolina Zepeda Cafuentes

Para obtener el grado de  
**MAESTRA EN ESTUDIOS CULTURALES**

Tijuana, B. C., México  
2014



## CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Directora de Tesis:

\_\_\_\_\_

Dra. Julia Monárrez Fragoso

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_



*A Lourdes, a Julia y a Octavio,  
que me acompañaron en todas  
las etapas de este viaje.*



## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer el apoyo económico proporcionado por CONACYT, sin el cual no hubiera sido posible la realización de este trabajo de investigación. Asimismo a El Colegio de la Frontera Norte por los cursos impartidos, la disposición de todo el personal y las actividades extra curriculares que ayudaron a enriquecer esta experiencia formativa. En especial a mi directora de tesis, la Dra. Julia Monárrez, por su excelente dirección y su atención en todo momento; a mi lector interno, el Dr. Salvador Cruz, y a mi lectora externa, la Dra. María Eugenia Suárez, por sus atinados comentarios; y a Irene Becerra, por el apoyo constante desde el proceso de ingreso hasta la fecha. Por último, quiero agradecer a mis compañeros de la Maestría en Estudios Culturales, quienes se convirtieron en mi familia durante estos dos años. Especialmente quiero agradecer el apoyo de mi familia migrante: Alberto, Andrea, Gustavo, Melina, Miguel, Rene, Sandra y Stephanie.



## ÍNDICE GENERAL

<b>Introducción</b>	<b>1</b>
1.1 Feminismo	11
1.1.1 El género y sus negociaciones	12
1.2 La institución policial desde una visión de género	15
1.3 Identidad femenina y trabajo	19
1.3.1 Maternidad como eje definitorio de la identidad de las mujeres	21
1.4 El campo policial desde la óptica de Pierre Bourdieu	23
1.4.1 El campo policial	24
1.4.2 Las mujeres en el campo policial	25
1.4.3 Habitus y hexis policial	27
<b>II. CONTEXTO: CIUDAD, FRONTERA Y SEGURIDAD</b>	<b>33</b>
2.1 Tijuana en el mapa	33
2.2 Tijuana como ciudad fronteriza	34
2.3 Debate en torno a la seguridad pública en México	36
2.4 Gobierno municipal y seguridad pública	39
2.5 Institución policial de Tijuana	41
2.6 Las mujeres policías de Tijuana	44
<b>III. RUTA METODOLÓGICA</b>	<b>47</b>
3.1 Presentación de las mujeres policías de Tijuana	50
3.2 Lugar y temporalidad del estudio	51
3.3 Conceptos y categorías de análisis	52
3.4 Guión metodológico-técnico: fuentes de información, técnicas, instrumentos	54
3.5 Trabajo de campo	58
3.6 Justificación de los instrumentos metodológicos	60
3.7 Estrategia de análisis	61
<b>IV. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN/DISCORDANCIA ENTRE LA VIDA PÚBLICA Y PRIVADA DE LAS MUJERES POLICÍAS DE TIJUANA</b>	<b>65</b>
4.1 Perfiles de las agentes que colaboraron con esta investigación	66
4.2 Un trabajo de hombres: división sexual del trabajo	69
4.3 Motivaciones para involucrarse en el trabajo policial	74
4.3.1 Preconcepciones de la labor policial	74
4.3.2 Negociaciones entre la orientación sexual y la identidad de género	76
4.3.3 Intenciones de ayudar a la ciudadanía y mejorar la imagen policial	77
4.3.4 Presencia de familiares o amistades con empleos similares	82
4.4 Entre la casa y la patrulla: Conciliación de la vida pública y privada de las mujeres policías de Tijuana.	83
4.5 La paradoja de la maternidad	87
<b>V. SER MUJER POLICÍA EN TIJUANA</b>	<b>93</b>
5.1 La institución policial de Tijuana desde la teoría de campos	94
5.1.1 Habitus y hexis corporal policial	95
5.2 Tensiones dentro del campo policial	99
5.3 “Las mujeres no sirven para esto”: discriminación de género en la labor policial	105
5.4 ¿Quién tiene la culpa? Acoso sexual en el trabajo	108
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>113</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>119</b>

<b>Ficha de entrevistas</b>	<b>125</b>
<b>Anexos</b>	<b>127</b>

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Redes de códigos	<b>61</b>
Gráfico 2 Ejemplo de familia: limitaciones en el empleo	<b>62</b>
Ilustración 1 Mapa de Tijuana	<b>32</b>

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Rangos de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal	<b>41</b>
Tabla 2: Perfiles sociodemográficos de siete mujeres policías de la ciudad de Tijuana	<b>50</b>



## RESUMEN

En la presente investigación se analiza la transformación de la identidad y performatividad de género de las mujeres que ingresan a la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana. El objetivo es comprender la influencia de los mecanismos de construcción del trabajo policial en la reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres. El posicionamiento teórico tiene dos bases: el feminismo postestructural de Judith Butler y la sociología estructuralista de Pierre Bourdieu. La ruta metodológica comprende el nexo entre estas visiones epistemológicas y la acción que se determinó para llevar a cabo un método que comprende la realización de siete entrevistas semi-estructuradas y trabajo de observación etnográfica. Los resultados ilustrados con fragmentos de las entrevistas y notas del diario de campo, arrojan nociones acerca de la posición de desventaja en la que se encuentran las mujeres en la institución policial, así como las negociaciones de género que se dan al interior del campo. A través de estas negociaciones las mujeres policías resignifican los roles de género y enfrentan los retos que se les presentan por ser mujeres en un trabajo socialmente considerado como masculino.

The present study analyzes gender identity transformation and performativity amongst women who entered the Department of Public Security in Tijuana, México. The objective is to understand the influence of the mechanisms that reproduce inequality between men and women in the construction of police work. The theoretical positioning has two foundations: the post-structuralist feminism of Judith Butler and the structuralist sociology of Pierre Bourdieu. The methodological approach includes the link between these epistemological views comprising seven semi-structured interviews and ethnographic observation. The results, illustrated with excerpts from the interviews and a field journal, shed notions of the disadvantages that women encounter in the police force, as well as gender negotiations that occur within the field. It is through these negotiations that policewomen redefine gender roles and face challenges as women within a job socially considered masculine.



## Introducción

*I almost wish I hadn't gone down  
that rabbit-hole — and yet — and  
yet — it's rather curious, you  
know, this sort of life!*  
-Lewis Carroll

La problemática social que ocupa el desarrollo de esta tesis comprende a las formas de socialización de las mujeres policías de la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana en los años 2013-2014. El foco de interés es la forma en que el desarrollo del trabajo policial influye en la identidad y performatividad de género de las mujeres que deciden insertarse en este campo laboral. En el contexto de Tijuana como ciudad fronteriza, se analizan las percepciones de siete agentes con respecto a la división sexual del trabajo, a las motivaciones personales para involucrarse con un empleo que es socialmente considerado como masculino, así como la conciliación entre la vida pública y privada de estas mujeres, quienes son en su mayoría madres y, en algunos casos, madres solteras. La determinación social que indica que las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas deviene en una doble jornada, misma que debe coordinarse por medio de estrategias personales, y que no cuenta con el respaldo de la institución con prestaciones que garanticen el óptimo cumplimiento de ambas actividades. Por otro lado, en esta investigación se analiza al campo policial desde las distintas tensiones que se dan en su interior, así como las percepciones de discriminación de género en el empleo y las formas de lidiar con situaciones de acoso sexual.

Debido a los tiempos determinados para la realización de la investigación, este es un estudio transversal, por lo que se centra en el momento actual (2013-2014) y no sigue a los sujetos de estudio por un período extendido de tiempo. Este tema es investigado específicamente en la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana, por medio de los testimonios que resultaron de entrevistas semi-estructuradas a siete agentes. La atención se centra precisamente en estas narrativas, así como en los comportamientos

e interacciones observados durante un período de trabajo etnográfico. Aunque el contraste de los conceptos desarrollados en el marco teórico-conceptual se da con los testimonios de las agentes, es precisamente de ellos que surgen percepciones que involucran a otros actores, como lo son sus compañeras y compañeros de trabajo, sus superiores, la ciudadanía con la que tratan cotidianamente, así como a la institución policial como el organismo que contiene a todas estas interacciones. Es así que, cuando se refiere a las características y prácticas de los hombres, es desde las palabras de las agentes quienes les representan desde su subjetividad.

El proceso de maduración al respecto de este tema, a partir de escuchar la opiniones de las mujeres policías de Tijuana que colaboraron con esta investigación, lleva a reflexionar acerca de las formas en que las instituciones ayudan a la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres. Permite percibir también la interiorización de algunas formas de discriminación por parte de las mismas agentes, quienes en distintas ocasiones llegan a adjudicarse parte de la responsabilidad de la situación que no les permite desarrollar plenamente su trabajo; como es el caso del acoso sexual dentro del lugar de empleo.

En un momento clave en el que la ciudadanía y los organismos internacionales ponen especial atención en el respeto a los derechos humanos, ocuparse del tema de las formas de negociación del género dentro de la labor policial es importante en tanto que presenta un análisis de la situación actual de una de las instituciones del país que está encargada de la seguridad y el combate a la violencia; por lo tanto, es necesario observar cómo se dan estas dinámicas e interacciones al interior de la institución, y cómo éstas repercuten en el trato posterior con la ciudadanía. Las nociones que resultan del análisis de esta problemática devienen en el planteamiento de nuevas interrogantes, tales como la posibilidad de negociación de mejores oportunidades con respecto al trabajo, salario y conciliación de los ciclos de vida con el empleo por parte de las mujeres que deciden involucrarse en la labor policial. Un ejercicio de reflexión en cuanto al tema estudiado lleva a preguntarse si la advertencia de la situación de desventaja en la que se perciben las agentes de la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana que colaboraron con esta investigación puede ayudar a que se mejoren las condiciones para futuras generaciones de mujeres policía en Tijuana.

## Objetivos

El objetivo general de esta tesis es el siguiente:

-Conocer la influencia de las formas de socialización dentro del trabajo policial en la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Se incluyen además, los siguientes objetivos específicos que dan cuenta de la situación de las mujeres policías en la SSPM de Tijuana:

-Identificar las transformaciones personales en la identidad y performatividad de género que perciben las mujeres a partir del desarrollo del trabajo policial.

-Conocer el por qué y la forma en que se inician y son socializadas las mujeres en las fuerzas policiales de Tijuana.

-Ilustrar las condiciones y las carencias del entorno público y/o privado en el cual desempeñan su trabajo las mujeres policías de Tijuana, así como las estrategias de conciliación entre estas dos esferas.

-Comprender la importancia de las relaciones de poder entre géneros en el trabajo policial y la socialización machista o sexista dentro de la institución.

## Justificación

Esta investigación se encuadra en los Estudios Culturales ya que se interesa por los constructos sociales y las narrativas de los individuos que interactúan en una sociedad y que comparten un lenguaje común (Mattelart y Neveu, 2004). Dentro de los Estudios Culturales, la teoría feminista dedica especial atención a la línea de los estudios de género y trabajo en donde se relaciona a la identidad con la construcción de la profesión (Dubar, 2000). El presente trabajo pretende abonar a los estudios sobre mujeres insertas en ambientes laborales socialmente designados como masculinos, concretamente en la labor policial. El foco de la investigación se encuentra en la narrativa de percepción de los cambios que se manifiestan en la identidad y performatividad de género de las mujeres en, y desde, la institución policial.

La importancia de esta investigación radica en su contribución al estudio de una profesión que, aunque se ha investigado antes (Arteaga, 2000; Suárez de Garay 2002, 2009; Tena, 2012), no ha profundizado en el caso específico de las mujeres en esta

ciudad, así como en los retos a los que se enfrentan al desempeñar esta labor. Además, es un ambiente laboral cuyo estudio es relevante debido a las formas en las que la violencia que se da al interior de esta institución repercuten en el trato posterior con la ciudadanía. Por lo anterior, identificar estos patrones de violencia o desigualdad al interior de la institución policial justifica el tiempo y los recursos que se van a invertir en esta investigación. Asimismo, esta investigación aspira a contribuir al derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, así como a la comprensión de una profesión altamente estigmatizada en nuestra sociedad.

¿Por qué las mujeres policías?

En el entorno en que crecí, en Ensenada, Baja California en la década de los 90, un policía no representaba siempre un sinónimo de seguridad. El que los policías pusieran el cumplimiento de su trabajo por encima de su beneficio personal era una cuestión de suerte. Esto no implica que la realidad fuera la misma, pero esa es la imagen que ha quedado grabada en mi mente; y es la misma que me parece que compartían las personas de mi entorno cercano. Esta imagen de un cuerpo de policía corrupto empeoró al mudarme a la ciudad de Tijuana en el año de 2006, momento en que la ciudad se encontraba en una situación de creciente violencia e inseguridad. El alto número de asesinatos y secuestros adjudicados al crimen organizado, que afectaban tanto a la población civil como a los elementos de la policía municipal, (incluyendo al subdirector de la Policía Municipal de Tijuana, quien fuese asesinado el 21 de septiembre del 2006), agravaron la desconfianza y el sentimiento de inseguridad en la ciudad. Como respuesta a estos eventos, la declarada “guerra contra el narcotráfico” del entonces presidente de la república, Felipe Calderón, en 2007, intensificó la situación de inseguridad en todo el país y, particularmente, en la ciudad de Tijuana.

Después de años de escuchar historias acerca de encuentros con oficiales de la policía municipal, una particularidad llamó mi atención: en el caso de referirse a oficiales de sexo masculino las historias eran casi siempre las mismas; temas como corrupción, prepotencia y violencia, eran frecuentes. Sin embargo, cuando las historias trataban de oficiales mujeres, las versiones saltaban por su polaridad.

Escuché de varios amigos y conocidos varones que la ocasión en que peor los había tratado un agente de la policía municipal era cuando éste había sido de sexo femenino. Por otro lado, amigas y conocidas me contaban que, las ocasiones en que mejor trato habían recibido, coincidían con aquellas en que intervenían mujeres policía, quienes incluso ofrecían consejo y se mostraban particularmente comprensivas.

A partir de esto surgieron mis primeras preguntas, ¿Es diferente ser hombre policía que mujer policía? y, ¿Las mujeres policías deben tratar distinto a hombres y a mujeres? Estas interrogantes desembocaron en el presente tema de investigación, mismo que se interesa por conocer las percepciones en cuanto a la transformación en la identidad y performatividad de género de las mujeres que trabajan en las fuerzas policiales de la ciudad de Tijuana, así como las dificultades que advierten por tener, dentro de una estructura de género, menos privilegios que el sujeto masculino. De las consideraciones y reflexiones anteriores, se formó la pregunta central que sirve de guía para esta investigación:

¿Cómo modifican su identidad y performatividad de género las mujeres que ingresan a la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana?

### Hipótesis

Esta tesis se interesa por la transformación en la identidad y performatividad de género percibida por las agentes que colaboraron con esta investigación. Con ese interés, se formularon las siguientes hipótesis:

#### H1

Al insertarse en el campo policial, las mujeres ocupan desde la estructura de género una posición deslegitimada, por lo que deben transformar su identidad y performatividad desde esta estructura mediante la internalización de un habitus masculino con el propósito de ser aceptadas y respetadas dentro del campo. Esta transformación puede advertirse por medio de la adopción de ciertas performatividades consideradas masculinas como las posturas corporales y el cambio en el tono de voz dependiendo de a quién se dirijan, es decir, un tono más suave cuando hablan con mujeres y un tono más grave con los hombres, así como el tipo de lenguaje que utilizan.

H2

Las mujeres que se insertan en el campo policial conservan sus hábitos femeninos, por lo que deben afrontar la constante negociación de poder dentro del campo desde una posición de desventaja. Esto es, enfrentarse en su labor cotidiana a la discriminación de género.

Marco teórico

Para contestar las preguntas e hipótesis planteadas, esta tesis toma como base los conceptos de identidad (Dubar, 2000) y performatividad (Butler, 2009). La identidad entendida como un proceso inacabado, en constante reconfiguración, y con una relación estrecha con el desarrollo del empleo, en la que se incluye la autodefinición y la definición por parte de los otros (Dubar, 2000). La performatividad se maneja como la forma en que se expresa y manifiesta el género, alejándose de la idea de que hombres y mujeres tienen características dadas naturalmente, y que estas características atribuidas a los sexos son, más bien, roles preestablecidos socialmente que pueden cumplirse o no (Butler, 2009). Los conceptos mencionados se entrecruzan con la influencia de la clase social como determinante para la inclusión o exclusión en ciertas esferas y posiciones de poder dentro de estas interacciones y negociaciones de género (Bourdieu, 2002).

Asimismo se inserta a la discusión teórica y al posterior contraste de ésta con los resultados obtenidos de los testimonios de las agentes y las marcas de género (Kalinsky, 2006) del trabajo policial, representados por las dificultades que implica ser mujer en un empleo considerado como masculino. Un tema igualmente importante es la conciliación de la vida pública y privada, en donde se discute la noción de maternidad (Lagarde, 1990; Palomar, 2004) como eje determinante de la identidad de las mujeres (Cervantes Carso, 1994), y que deviene en la necesidad de creación de estrategias para conciliar la presión que existe sobre las mujeres por desarrollarse plenamente en el empleo, a la vez que intentan cumplir el rol de responsables principales del cuidado de los hijos, todo esto dentro de una institución que no cumple con las prestaciones o facilidades para que se pueda llevar a cabo ambas tareas.

## Metodología

Para cumplir con los objetivos, y para contestar a la pregunta de investigación planteada por medio de una metodología cualitativa, me apoyo en la interpretación y comprensión de los relatos de siete agentes de la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana, que resultaron de entrevistas semi-estructuradas (Vela Peón, Fortino, 2001) con sus respectivos instrumentos: una guía de preguntas, una grabadora de audio y cartas de consentimiento. Otra parte importante del trabajo de investigación fue la realización de observación etnográfica (DeWalt y DeWalt, 2002, en Kawulich, 2005) en distintos cursos que se imparten en el Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la SSPM de Tijuana, prácticas de tiro, y en las anotaciones que surgieron al margen de las entrevistas anteriormente mencionadas recopiladas en un diario de campo y en fotografías. Asimismo, fue útil la revisión de reglamentos y manuales de la institución policial tanto a nivel municipal como estatal, el análisis de datos estadísticos acerca de la SSPM de Tijuana y, en general, de la situación de las mujeres en el ámbito laboral.

## Estructura de la tesis

La organización del desarrollo de esta tesis está compuesta por cinco capítulos. En el primer capítulo, el marco teórico-conceptual, se exponen las líneas teóricas en las que se inserta este trabajo de investigación, así como los conceptos principales que sirvieron de guía para el análisis de la información recabada en campo. Los conceptos trabajados se insertan en la investigación feminista, por lo que se parte del concepto de género desde su carácter performativo y relacional. Se trabaja el concepto de identidad femenina asociada al empleo policial, y se estudia el campo policial y las relaciones que se dan en su interior entre las estructuras y los sujetos que las habitan, así como las repercusiones corporales que tiene la institución policial sobre las y los agentes. La idea general de este capítulo es presentar las bases teóricas mediante las cuales se analizará a la institución policial desde una óptica de género.

El segundo capítulo comprende una revisión del contexto del problema presentado. En él, se describe la situación local específica en la que se inserta la problemática. Incluye una descripción geográfica de la ciudad con las localidades colindantes, número de habitantes, y peculiaridades de Tijuana. Además se presenta a Tijuana como ciudad

fronteriza, describiendo las implicaciones que tiene esta ubicación en el tema de seguridad pública. Partiendo de ese punto, se incluye una breve presentación del debate actual acerca de la necesidad de reestructuración del sistema de seguridad pública en el país, para posteriormente presentar a la institución policial de Tijuana y sus modos de actuación, obligaciones, reglamentos y particularidades. El capítulo cierra con un panorama general del caso específico de las mujeres policías de esta ciudad, y algunos datos de las condiciones en las que desarrollan su trabajo actualmente.

El tercer capítulo es la descripción detallada de la ruta metodológica seguida durante esta investigación. Se presenta la elección y definición de la metodología cualitativa inscrita en una investigación de carácter feminista. Se incluye también la descripción de los sujetos de estudio, así como los criterios de selección de la muestra. Además, se detallan las técnicas utilizadas, con sus respectivos instrumentos, que incluyeron la observación etnográfica, con un diario de campo, y entrevistas semiestructuradas, con un cuestionario semiestructurado. Igualmente, se presenta una inmersión al trabajo de campo realizado, con transcripciones del diario de campo, en donde se relata la parte etnográfica de esta investigación, que consistió en la observación de entrenamientos, cursos y prácticas en el Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional del Municipio de Tijuana (ICAP), así como las anotaciones al margen de las entrevistas con las agentes de la Secretaría de Seguridad Pública de la ciudad. Este capítulo también incluye la ruta de análisis con ejemplos de redes de códigos y familias generados mediante el software de procesamiento de datos cualitativos, *Atlas.ti*.

El cuarto capítulo es la primera parte de la presentación de resultados y análisis de la información. En éste se presentan los temas trabajados en el marco teórico conceptual, contrastados con los datos obtenidos en el trabajo etnográfico y en las entrevistas. Se ilustran los conceptos y líneas teóricas planteadas, con fragmentos de entrevistas, es decir, con los testimonios de las agentes. Se trabajan tres líneas temáticas: división sexual del trabajo, conciliación de la vida pública y privada de las mujeres policías, y maternidad. Estos temas se abordan con el apoyo de los conceptos de identidad femenina, y la idea de maternidad como uno de sus ejes definatorios (Cervantes Carso, 1994); y definición de masculinidad y feminidad asociada a ciertas características y obligaciones, así como a ciertas esferas de la vida pública y privada. Al igual que en el capítulo

anterior, los temas se ilustran con fragmentos de entrevista de las agentes que colaboraron con esta investigación, en los que expresan las dificultades que perciben en el trabajo, y que repercuten en sus estrategias de conciliación entre el empleo y las responsabilidades domésticas, entre ellas, el ejercicio de la maternidad.

En el quinto capítulo se presenta la segunda parte del análisis de la información y resultados. Los apartados que componen a este capítulo incluyen la incorporación de los conceptos de performatividad y reconocimiento (Butler, 2009), la descripción del campo policial y por qué funciona como un campo según la lógica de Bourdieu, y cómo repercute sobre los cuerpos y la performatividad de las agentes; esto es, cómo el campo policial influye sobre la transformación del habitus femenino y sobre su hexis corporal (Bourdieu, 2000a).

A continuación de los capítulos de análisis y presentación de resultados se incluye un ejercicio de conclusión en el que se presenta un recuento de los hallazgos más importantes que resultaron de esta tesis. Este apartado es el cierre del trabajo de investigación, e integra algunas de las preguntas que quedaron sin resolver y las dificultades enfrentadas durante la realización, así como la congruencia de los resultados con los objetivos propuestos en un primer momento, y la postura en la cual quedaron las hipótesis planteadas al respecto del problema investigado.

#### Alcances y limitaciones de la investigación

Para el desarrollo de este trabajo, una de las limitantes principales fue la falta de accesibilidad a la información acerca de la institución policial. Fueron constantes las solicitudes que obtuvieron respuestas positivas, pero que no resultaban en la obtención de los datos solicitados. Otra de las limitantes fue la desconfianza mostrada por las agentes que pretendía entrevistar, por lo que recibí muchas negativas y muy pocas de las entrevistadas pudieron referirme a compañeras que también quisieran participar. Esta desconfianza también resultó en la negativa de una de las agentes para la utilización de grabadora de audio durante la entrevista.

La limitante principal, a mi parecer, es el corto tiempo con el que se cuenta para realizar las distintas etapas de la investigación. Un proyecto de investigación realizado a profundidad, requiere de tiempos más extensos que le permitan a quien se inicia en la

academia y en la investigación social, poder ir de la teoría a la práctica, de la observación a la reflexión, y así tener la posibilidad de aprehender las conceptualizaciones teóricas para comprender mejor la realidad de los sujetos con los cuales inicia el quehacer académico para que éste pueda traducirse en mejores alternativas de vida para quienes aceptan ser partícipes de la labor de investigación. Igualmente, es necesario un mayor espacio para la sistematización de los datos, y para el correcto análisis de la información obtenida mediante el trabajo de campo. No obstante, considero que la información recabada por medio de las entrevistas y la observación etnográfica en el tiempo disponible, puede traducirse en una buena panorámica de cómo se encuentra la SSPM de Tijuana en materia de género.

## **I. IDENTIDAD Y PERFORMATIVIDAD DE LAS MUJERES POLICÍAS**

Con este primer capítulo se destaca el abordaje de las líneas teóricas que son de utilidad para el análisis de las implicaciones de género del trabajo policial sobre la identidad y performatividad de las mujeres que ingresan a esta institución. Se presenta un breve repaso desde dónde se parte para plantear el problema a investigar, para posteriormente explicar por qué se considera al feminismo como el paradigma interpretativo guía. Después de esto, se explica el conjunto de conceptos y teorías que articulan a este trabajo, pasando por el género con Joan Scott (1996) y Marta Lamas (2007); la performatividad y el reconocimiento, con Judith Butler (2009); los conceptos de campo y habitus con Pierre Bourdieu (2000 y 2008), la identidad de género asociada al trabajo, con Claude Dubar (2000) y Martha Martínez-Vázquez (1995); además, acerca de la identidad femenina y sus atribuciones y negociaciones, se retoman las ideas de Marcela Lagarde (1990) y se incluye el concepto de maternidad como eje definitorio de la identidad femenina (Cervantes Carso, 1994). Asimismo se incorpora un repaso del estado del arte de la problemática, en donde se presentan algunos de los trabajos que se han realizado en otras partes del mundo y otras ciudades del país, acerca del trabajo policial y sus implicaciones en la identidad de género, como Nelson Arteaga (2000) con su investigación del trabajo de las mujeres policías en México; Beatriz Kalinsky (2006) en Argentina, con su trabajo acerca de mujeres en empleos considerados como masculinos; y María Eugenia Suárez de Garay (2002), con su trabajo con la policía de Guadalajara y las implicaciones de género de la construcción de este empleo.

### **1.1 Feminismo**

El estudio de la inclusión de la mujer en la labor policial es un tema que cada vez cobra más importancia. Diversas investigaciones acerca del desempeño de las mujeres en empleos socialmente considerados como masculinos, y específicamente en la labor policial, advierten que existe una importante relación con el género. El sujeto policial que se construye parece alinearse a un tipo específico de masculinidad (Sirimarco, 2004; Arteaga, 2000; Kalinsky, 2006), y en la realidad, esto se refleja en una aplastante mayoría por parte de los hombres, ya que –por lo menos en Tijuana- las mujeres representan cerca

del 14% de los 2, 251 agentes de la institución<sup>1</sup>. Es la intención de este trabajo investigar cómo reaccionan las mujeres ante las formas de desarrollar un empleo que parece no estar diseñado para ellas, es decir, cómo perciben las transformaciones en su identidad y performatividad de género que resultan de su inmersión en el trabajo policial.

Para lograr este propósito, el punto de apoyo es el **feminismo**, argumento principal para el marco teórico conceptual. El concepto de feminismo es dinámico y ha ido evolucionando con el tiempo. Algunas teóricas feministas lo definen como “un movimiento social y político que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo, de la opresión, dominación, subordinación y explotación de que han sido objeto por parte del sistema social, económico y político imperante” (Bartra; Fernández y Lau, 2002:13-14). En este sentido, el feminismo busca una sociedad más democrática en la que las relaciones entre los sexos sean igualitarias (Bartra; Fernández y Lau, 2002:13-14). Esta búsqueda se extiende a todas las esferas de la vida en sociedad, incluyendo a la producción de conocimiento.

El producir conocimiento e interpretar la realidad desde los ojos del feminismo, permite explicitar la relación entre dicha producción de conocimiento sobre una realidad social y las características políticas de esta problemática (Bartra, 2010). Es por esto que me parece no sólo relevante sino necesario utilizar al feminismo como paradigma interpretativo en la realización de esta investigación, alineándola al compromiso feminista de un *análisis que conduce al cambio*<sup>2</sup> (Scott, 1996:5).

### 1.1.1 El género y sus negociaciones

Para el estudio de la inserción de las mujeres en las instituciones policiales y su desempeño laboral, se retoma el concepto de **género**, elemento de mediación que emerge del pensamiento feminista. Marta Lamas define el género como “el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base” (2007:1). Esto es, el cúmulo de ideas socialmente construidas acerca de lo que es propio de los hombres y lo que es propio de las mujeres

---

<sup>1</sup> Información proporcionada por el Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la Policía Municipal de Tijuana (ICAP).

<sup>2</sup> Las cursivas son mías.

(Lamas, 2007). Esta categoría es particularmente útil para estudiar la inserción de las mujeres en un empleo que es desempeñado en su mayoría por hombres, así como el choque identitario que puede resultar de la delimitación de un perfil laboral y modos de actuación que están diseñados para otros.

Asimismo, recurrir a la perspectiva de género para el análisis de una problemática social es útil en la medida en que permite advertir los presupuestos y atribuciones que se hacen en cada sociedad a lo que se considera propio de cada sexo, y cómo se enfrentan los hombres y mujeres a estas categorías construidas socialmente. En palabras de Marcela Lagarde, la perspectiva de género “analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen” (1996:14-15).

En este punto es provechoso retomar algunas de las ideas de Judith Butler acerca del género y sus formas de negociación. Si se piensa en que el género es performativo, es decir, que se expresa y se manifiesta, podemos distanciarnos de la idea de que las características de cada sexo son inherentes a las personas, y pensar al género como una constante negociación de poder donde se juega el cumplir o incumplir de las reglas preestablecidas, lo cual “abre la posibilidad de una reelaboración de la realidad de género por medio de nuevas formas” (Butler, 2009: 322). En este sentido, se puede pensar la inserción de la mujer en el campo policial -el cual está habitado en su mayoría por hombres- como una negociación de poder, en donde las mujeres que ingresan a las fuerzas policiales deben entender y aprender las normas de la institución para posteriormente tener la posibilidad de modificarlas, resignificarlas o incluso reproducirlas.

Otra de las ideas de Butler que es útil para el estudio de las mujeres en la labor policial es la de reconocimiento. La performatividad de género está relacionada con la manera en que las personas pueden ser merecedoras de dicho reconocimiento (Butler, 2009). Si se cumple con las características establecidas o se pertenece al grupo dominante, se puede esperar la obtención de dicho reconocimiento, el ser considerados

sujetos. Butler dice, además, que no piensa que sea posible el reconocimiento total, ni se puede satisfacer por completo el deseo por éste,

[s]in embargo ser un sujeto requiere en primer lugar cumplir con ciertas normas que gobiernan el reconocimiento, las que hacen a una persona ser reconocible. Y por tanto, el no cumplimiento pone en cuestión la viabilidad de la propia vida, de las condiciones ontológicas de pervivencia que cada uno posee. Pensamos en los sujetos como el tipo de seres que piden reconocimiento ante la ley o ante la vida política, pero quizás el asunto más importante es cómo los términos de reconocimiento –y aquí podemos incluir una cantidad de normas sexuales y de género- condicionan por anticipado quién será considerado como sujeto y quién no (Butler, 2009:325).

Es así que se puede analizar la performatividad de género de las mujeres policías y la forma en que negocian su inclusión en esta institución. Además, se puede pensar en si son consideradas merecedoras de validación, es decir, si son reconocidas como verdaderos policías, ya que históricamente se les etiquetó como policías de segunda clase o con menor valor que sus compañeros hombres, lo que implicó que al momento de su incorporación inicial a las fuerzas policiales se les asignaran puestos que eran considerados menos importantes, (Arteaga, 2000). Aunque en la actualidad por ley tienen derecho a ocupar los mismos puestos e insitucionalmente no hay diferencia entre un policía hombre y una mujer, habrá que prestar atención a cómo se consideran estas peculiaridades en el actuar e interactuar cotidiano, y si realmente se cumplen estos criterios de igualdad de condiciones en la práctica de la labor policial.

Para analizar a la institución policial y sus modos de operación en la práctica cotidiana en torno al tema de género, es necesario definir las actitudes y comportamientos que impiden que las mujeres realicen su trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades con respecto a sus compañeros hombres. Se pueden definir tres tipos de comportamiento que limitan el desarrollo laboral de las mujeres, y en general en cualquier ámbito de la sociedad, pero que en este caso serán analizados dentro de la institución policial de Tijuana: sexismo, machismo y ginopia.

El sexismo puede definirse como “la creencia, fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones, en la superioridad del sexo masculino” (Facio, 1992:23), esta supuesta

superioridad se manifiesta por medio de una posición privilegiada de los hombres, en contraposición con la desventaja de las mujeres. El sexismo puede manifestarse en distintas formas, una de ellas es la ginopia, que puede definirse como “la imposibilidad de ver lo femenino, o imposibilidad de aceptar la existencia autónoma de personas del sexo femenino” (Facio, 1992:25). Por su parte, el machismo implica las formas de actuar o de comportarse que resultan de la estructura sexista de la sociedad y que no siempre se dan de manera consciente (Facio, 1992). El machismo se define como “el énfasis o exageración de las características masculinas y la creencia en la superioridad del hombre” (Giraldo, 1972:295). Cuando el desprecio u odio por las mujeres y las actitudes violentas y discriminatorias hacia ellas se dan de manera intencionada, a ese comportamiento se le llama misoginia (RAE, 2014). Estos conceptos son claves para comprender la situación que viven las mujeres, en la sociedad en general y especialmente en ambientes a los que se considera que no pertenecen, como es el caso de la institución policial.

## 1.2 La institución policial desde una visión de género



Fuente: Patricia Reséndiz [archivo particular] 2014

Es importante resaltar que el estudio de cualquier realidad social debe ser vista desde las distintas dimensiones que la atraviesan, ya que pueden pasarse por alto características importantes, o puede no comprenderse la problemática en una forma más integral, aunque

se ponga atención en la dimensión más importante (Bourdieu, 2002). Para el estudio de este tema en particular, la dimensión específica que se estudia es la del género, la cual podría considerarse como guía para el entendimiento de la institución policial en el caso particular de las mujeres. Sin embargo, una dimensión igualmente importante que sirve para comprender la situación de las mujeres en la labor policial, es la de clase social.

[u]na clase o una fracción de clase se define no sólo por su posición en las relaciones de producción, tal como ella puede ser reconocida por medio de indicadores como la profesión, los ingresos o incluso el nivel de instrucción, sino también por un cierto *sex-ratio*, una distribución determinada en el espacio geográfico (que nunca es socialmente neutra) y por un conjunto de *características auxiliares* que, a título de exigencias tácitas, pueden funcionar como principios de selección o de exclusión reales, sin estar nunca formalmente enunciadas (Bourdieu, 2002:100).

Cuando Bourdieu menciona las exigencias que no están formalmente enunciadas, habla de que ciertos requerimientos para pertenecer a un campo, digamos como ejemplo, para ingresar a un empleo específico, pueden referirse a fin de cuentas a la clase a la que se pertenece. Siguiendo con el ejemplo del empleo (que es el que ofrece Bourdieu en su obra *La Distinción*), el exigir un título universitario de cierta institución o en cierta área de estudios, puede ser en realidad la manera de exigir pertenecer a cierta clase social (Bourdieu, 2002). En la institución policial esto se ve reflejado en el acceso a distintos puestos y a la posibilidad de ascender dentro de la institución, dependiendo del nivel académico, el cual está estrechamente relacionado con la clase social de origen.

En los estudios existentes acerca del ambiente policial en este país, se pueden encontrar coincidencias que aluden a la creación de un perfil ideal de policía alineado al de un tipo de masculinidad (Arteaga, 2000; Suárez de Garay, 2002; Tena, 2012). Sin embargo, hay que tomar en cuenta que se habla de una idea de masculinidad muy específica, y no por el hecho de ser hombres se integran a la perfección a los lineamientos que se deben seguir para convertirse en policía. Por lo anterior, es importante detenerse a reflexionar acerca de la definición de masculinidad, la cual no tiene un solo significado y no es un concepto aislado, su análisis debe implicar, necesariamente, su relación con la concepción de feminidad, ya que la característica principal de estos conceptos es su

carácter relacional (Botello, 2008). Por lo tanto, la masculinidad no incumbe exclusivamente a los hombres, sino que atañe también a las mujeres “por estar inscritos ambos en un universo de códigos compartido, que les otorga un lugar diferenciado y les proporciona inteligibilidad relacional” (Botello, 2008:107).

Sin embargo, se pueden encontrar ciertas coincidencias entre las distintas sociedades, correspondientes a lo que se considera masculino (con sus respectivas variaciones). La noción de masculinidad hegemónica, es decir, las ideas en común de lo que se espera socialmente al ser hombre y que predominan en nuestra sociedad en la actualidad,

[s]e resumen en algunas cualidades como el ser responsable, ser excelente y ser solidario, cualidades que deben demostrarse básicamente en la esfera pública. Los hombres deben también desarrollar plenamente la libertad y la autonomía y ser capaces de tomar decisiones por ellos mismos. La libertad es fundamento para la construcción de uno mismo. Fundamento para conocer y experimentar, lo cual en la masculinidad tradicional es central. (Jiménez, 2007:104-105).

Otra característica de estas definiciones, es que se asocia la idea de feminidad a la suavidad, en contraposición con la masculinidad asociada al uso de la violencia (Héritier, 2007). El uso de la violencia se considera una cualidad exclusiva de los hombres, por lo que las mujeres ligadas a prácticas violentas son juzgadas socialmente como transgresoras (Héritier, 2007). Estas valoraciones son especialmente útiles para el estudio de las mujeres en la labor policial, quienes están ligadas a la facultad normativa del uso de la fuerza en su actuar cotidiano. Es decir, que ellas se enfrentan a situaciones de violencia en el desempeño de su trabajo, y muchas veces deben responder de la misma forma.

Suárez de Garay nos habla de un perfil policial asociado a la impunidad, a prácticas violentas y a un ambiente de ilegalidad (2009). Si la conformación de un sujeto policial implica alinearse a un perfil asociado a prácticas violentas, ilegales e impunes, es importante cuestionarnos cómo negocian las mujeres su posición y legitimidad en el empleo, cómo repercute este perfil construido en su forma de desarrollarse en el trabajo y en las formas en que concilian su vida pública y privada. Asimismo, hay que cuestionar

las maneras en que se relacionan con sus compañeros, con sus superiores y con la ciudadanía.

Para contribuir a la discusión teórica, son útiles las ideas de María Eugenia Suárez de Garay, que en uno de sus trabajos con la policía de Guadalajara, apunta que “la manera particular como los jóvenes aspirantes a policías interiorizan el discurso institucional muestra que no sólo es cuestión de convertirse en un buen policía a través de la obediencia, sino también de demostrar, a través de ello, que se es hombre.” (Suárez de Garay, 2002:69). Estas afirmaciones abren cuestionamientos acerca de la posición y reacción de las mujeres que se insertan en el campo policial. Se resalta la fuerte carga androcéntrica que tiene la institución policial, que a lo largo de su existencia ha sido habitada principalmente por hombres y por lo tanto, en donde la superioridad de lo masculino sobre lo femenino se ha arraigado profundamente en la construcción del perfil laboral (Suárez de Garay, 2009).

Estas nociones y los resultados que han surgido de las investigaciones mencionadas tanto con empleos masculinizados, como al observar la relación directa que existe entre el desarrollo de la labor policial y las alusiones de género, sirven de punto de partida para plantear la idea de que la inserción de las mujeres en el trabajo policial implica una reconfiguración en la identidad de género. Las agentes se enfrentan a una constante negociación con la idea de lo femenino o de lo que es “ser mujer” y la forma en que pueden ser vistas como transgresoras al desafiar este rol, desempeñando otro que supuestamente no les corresponde, así como las formas en que estas mujeres negocian su posición y legitimidad en el empleo. Al dejar de lado la idea de que las mujeres tienen características uniformes y que llegan a la labor policial con actitudes pasivas, sumisas y delicadas, y se encuentran con este campo hostil que las obliga a adoptar prácticas de violencia. Lo interesante es pensar en la autodefinición de estas mujeres, lo cual puede explicar desde la elección misma de este empleo, hasta las formas en que se desempeñan en él e interactúan con sus compañeros, compañeras y la ciudadanía, así como la autodefinición identitaria una vez instaladas en su trabajo. La idea es comprender si el empleo policial conforma un punto de quiebre para estas mujeres, en lo que refiere a la autodefinición de su identidad y performatividad de género. Cómo se negocia el género en la SSPM de Tijuana.

### 1.3 Identidad femenina y trabajo

Para el desarrollo de esta investigación, utilizo el concepto de identidad propuesto por Claude Dubar, el cual está conformado por dos partes: la autodefinición de lo que somos o deseamos ser; y la forma en que nos definen los otros (Dubar, 2000). Según este autor, dentro de estas dos partes de la definición de identidad, el trabajo juega un papel muy importante, además de estar dividido por sexo en la mayoría de las sociedades. Aunque el trabajo no es lo que estructura a la identidad en un primer momento, papel que juega la cultura (Dubar 2005), de cualquier forma es un factor importante de la reconfiguración constante de la identidad, sobre todo cuando se trata de la identidad de género de mujeres que ingresan a empleos socialmente considerados como masculinos.

Los sujetos conforman su identidad principalmente por una gran diferenciación entre géneros (Lagarde, 1990). Además es importante pensar en los grupos a los que se adscriben las personas, alineados a intereses particulares, ya sean distintas actividades, gustos, edades, o cualquier característica que las relacione o distancie de algunos u otros (Lagarde, 1990). Es así como conformamos nuestra identidad y la vamos reconfigurando con el tiempo, tanto en lo referente a la forma en que nosotros nos definimos, como a la forma en que los otros con los que nos relacionamos nos definen, es decir, funciona como un proceso constante.

Al hablar de la identidad de las mujeres, Marcela Lagarde la define como “el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la vida vivida” (1990:1). Todas las mujeres construyen su identidad a partir de su situación de vida particular, y que aunque todas comparten la posición histórica de opresión, cada una se define a sí misma de manera muy distinta, relacionada con su historia de vida, su situación particular de clase, raza, edad, contexto político, así como las esferas de la vida pública o privada en las que se mueven (Lagarde, 1990). Es por eso que es necesario poner atención al perfil particular de cada una de estas mujeres.

Otro de los conceptos que explica Marcela Lagarde dentro de sus reflexiones acerca de la identidad de las mujeres y que es útil para la realización de esta investigación, es la idea de feminidad, definida como “la distinción cultural históricamente determinada, que caracteriza a la mujer a partir de su condición genérica y

la define de manera contrastada, excluyente y antagónica frente a la masculinidad del hombre” (Lagarde, 1990:2). Esta idea de que existe un perfil específico de lo que es ser mujer, también depende del contexto en el que se genera. Cada sociedad tiene su idea particular de lo que es ser una mujer, así como las actitudes, reglas, lenguaje, vestimenta y características de cada rubro de la vida que esto implica.

El cumplimiento total de estas normas tan específicas es imposible para las mujeres, lo cual conflictúa y dificulta sus vidas (Lagarde, 1990), además, esto genera críticas desde el exterior (y a veces también desde sí mismas), por no poder cumplir con el rol que está determinado para ellas, “así el género asignado, el género realizado y la conciencia de los hechos no corresponden. Zonas de la vida son integradas en la conciencia y otras son reprimidas, negadas, o llamadas con otros nombres. Destacan entonces los recursos que las mujeres ponen en marcha para enfrentar esta problemática” (Lagarde, 1990:3).

Si se piensa que las mujeres se encuentran constantemente en esta negociación de lo que es ser mujer en la sociedad particular en la que viven, intentando cumplir con las características atribuidas a la feminidad, o negociando y resignificando lo que implica ser mujer, el caso de las mujeres que deciden convertirse en policías es especialmente problemático. Cada una de estas mujeres trae de fondo su propia negociación acerca de su rol en esta sociedad, y llega a enfrentarse con una nueva serie de especificaciones que le dicen que debe olvidarse de su papel, por un lado como mujer y por otro como civil y convertirse en policía.

Para ayudar con el análisis de esta problemática, retomaré las ideas de Martha Martínez-Vázquez, quien apunta que la inserción de las mujeres en trabajos socialmente considerados como masculinos (como es el caso de la labor policial) afecta directamente a la construcción de la identidad de género, ya que hace evidente que hay formas distintas de “ser mujer”. Según la autora, esto tiene dos puntos de origen: por un lado, al ejercer el poder en la esfera pública se está contrarrestando el modelo de mujer en esta cultura; y por otro lado, el ejercicio de poder de estas mujeres cuestiona las características atribuidas a las mujeres en general con base en las diferencias biológicas (Martínez-Vázquez, 1995).

En este sentido, el ser mujer se vuelve una negociación constante entre las mismas mujeres con su autodefinición, como con la relación con los demás, la forma en que se presentan ante ellos e interactúan, así como las definen los otros. Aunque esta negociación se da desde antes de decidir el empleo en el actuar cotidiano, las mujeres policías deben enfrentar una negociación todavía más compleja, ya que por el simple hecho de elegir este empleo están retando al perfil de mujer que las distintas sociedades designan para su ejecución, y cuyo incumplimiento trae como resultado la reprobación social, que frecuentemente proviene de sus familiares y compañeros de trabajo. Sin embargo, hay que considerar que ser mujer y formar una identidad de género es parte de una construcción sociohistórica. El que las mujeres se inserten en el campo policial es parte de una nueva construcción de la identidad femenina que se crea a través del desarrollo de un empleo en el que es necesario que estén representadas, para que la institución policial tome en cuenta tanto a hombres como a mujeres, quienes son diferentes pero deben tener los mismos derechos. El hecho de que las mujeres elijan estos empleos habla en sí mismo de un reto a los roles preestablecidos.

### 1.3.1 Maternidad como eje definitorio de la identidad de las mujeres

Una de las características que marcan profundamente la vida de las mujeres es la idea de la maternidad. Cervantes Carso incluye a la maternidad como uno de los ejes que definen la identidad de género de las mujeres. Al pensar en la forma en que la maternidad afecta la vida de todas las mujeres podría objetarse que no todas son o quieren ser madres, por lo que no debería influir en sus vidas, a esto Cervantes Carso responde que,

[1]o que define la existencia de la maternidad como símbolo con repercusión a nivel inter e intraclase en una sociedad determinada no es la práctica o la expectativa de ser madre —que se asume y se introyecta en forma de destino manifiesto, o como parte de un futuro anhelado—, sino la presencia imaginaria de la maternidad, la sempiterna posibilidad de convertirse en madre. Esto es lo que proporciona al símbolo su fuerza estructuradora, permitiéndole ser apropiado como uno de los ejes organizadores del género. (Cervantes Carso, 1994:17).

Es así que la experiencia de la maternidad (o el decidir no ser madre), repercute de manera importante en la vida de todas las mujeres. La experiencia laboral, por lo tanto,

se ve afectada por la vida privada de las mujeres, y en el otro sentido ocurre lo mismo, la vida privada se ve afectada por el empleo. La elección de un empleo con las características que tiene el trabajo policial, por ejemplo en la cuestión de la seguridad personal al ser considerado un trabajo muy peligroso, y que en el caso de la SSPM de Tijuana, no las respalda con un seguro de vida, afecta en las decisiones que se toman con respecto a la familia. La decisión de convertirse en policía puede afectar la elección de tener o no tener hijos/as, así como los horarios y condiciones de trabajo pueden afectar a la relación que se tiene con la familia (en caso de ya tener hijos/as). Surge la necesidad de crear estrategias para conciliar la responsabilidad de cuidar a hijos e hijas, mientras se cumple con un trabajo tan demandante como lo es el ser policía.

Algunas ideas asociadas a la maternidad que nos acercan a una mejor comprensión del papel de las mujeres en la sociedad, así como las repercusiones de la maternidad sobre la vida de las mujeres, las podemos tomar del trabajo de Cristina Palomar, quien dice que,

[1]a multiplicación de necesidades económicas a raíz del nacimiento de un/a hijo/a, así como la vulnerabilidad que supone la crianza en términos de capacidades, tiempo y energía, crean circunstancias de precariedad que conducen a condiciones humanas explosivas, considerando los papeles de género que suponen que sean las mujeres quienes carguen con prácticamente todo el peso del ejercicio de la maternidad, el cual muchas veces confunde y suma a las dobles jornadas de trabajo (Palomar, 2004:3).

Si una mujer tiene hijos o hijas, como se mencionó antes, lo esperado socialmente es que sea ella quien se haga cargo de su cuidado. Por lo anterior es interesante cuestionar cómo se concilia el trabajo policial con el cuidado de los hijos/as, las negociaciones entre las parejas o las personas responsables de los/as hijos/as, considerando las extensas jornadas laborales y los muchas veces difusos horarios de salida. La institución policial de Tijuana, no cuenta con servicio de guardería<sup>3</sup>, por lo que estas mujeres deben crear estrategias alternativas para tener a sus hijos/as bajo cuidado mientras ellas se encuentran en su jornada laboral, como dejar a sus hijos e hijas con miembros de la familia, vecinos

---

<sup>3</sup> Información proporcionada por una Agente de la Policía Municipal de Tijuana, quien es madre soltera de tres hijos.

o amigos, pagar guarderías particulares en caso de que esté dentro de sus posibilidades económicas, o incluso dejarlos/as solos/as en casa.

Se advierte la paradoja que representa el que socialmente se exija que se cumpla con el rol de cuidadoras, cuando la institución no las respalda con los servicios necesarios para realizarlo y al mismo tiempo tener un desempeño satisfactorio en el ámbito laboral. Es necesario reflexionar acerca de la práctica de la maternidad ligada a la necesidad de una infraestructura para poder llevarse a cabo de manera satisfactoria. Debe señalarse que esta infraestructura es precaria en todo el país, y no sólo en la institución policial. Esto significa que el Estado ha descuidado su papel de garante de estos derechos humanos, y al hacerlo, lesiona los intereses de sus propios agentes del Estado, especialmente de quienes son responsables de cuidar la seguridad de los ciudadanos.

Por otro lado, los efectos que tiene la falta de discusión acerca del tema de la maternidad como una práctica que debe incluir a la sociedad en su totalidad y no sólo a las mujeres, incluyen la carga excesiva de esfuerzo por parte de éstas, así como el responsabilizarlas de las tareas que conlleva la crianza de los/as hijos/as, y las dificultades laborales que se les presentan al tratar de conciliar la vida familiar y el desarrollo laboral (Palomar, 2004). Lo cual las deja en una posición de desventaja con respecto a sus compañeros, quienes tienen una carga menos que cumplir y pueden concentrarse específicamente en sus empleos. Es por esto que existe la consideración de que la falta de servicio de guardería es una carencia que afecta a las mujeres específicamente, cuando debería de tener las mismas implicaciones para los hombres que tienen hijos o hijas.

#### 1.4 El campo policial desde la óptica de Pierre Bourdieu

Como he mencionado antes, el estudio de la incorporación de la perspectiva de género en la labor policial es un tema que se ha estudiado en otras partes del mundo y en el caso de México, en otras ciudades como Guadalajara y D.F., en donde las investigadoras han identificado la creación de un perfil de policía alineado al de un ideal específico de masculinidad, es decir, que espera actitudes como la rudeza y agresividad (Suárez de Garay, 2006). Este ideal se pretende instalar en el actuar de mujeres y hombres que ingresan en las fuerzas policiales, tanto en la forma de comportarse al momento de

desempeñar su trabajo, como en la forma de relacionarse con otros. Para sostener estos argumentos, retomo algunos conceptos y teorías de Pierre Bourdieu, comenzando por la teoría de campos. Para hablar de la institución policial como campo, se analizan sus propiedades, las reglas específicas que lo conforman y las formas de interacción de los participantes, tanto los legitimados (que en este caso serían los hombres) como los que pretenden legitimarse (las mujeres), quienes se disputan el capital común y la posición dominante; el concepto de habitus funciona para hablar de la transformación de la identidad femenina de las mujeres que ingresan a las fuerzas policiales, considerando la interiorización de las normas y características del campo; esta forma de interiorizar el discurso institucional, resulta en la formación de una hexis corporal policial, es decir, las formas que deben adoptar los y las policías, observables a través de posturas, gestos y tono de voz.

Bourdieu apunta que los campos son espacios sociales estructurados de interacción social, que tienen características particulares independientes de las personas que los ocupan, y que cuentan con leyes generales de funcionamiento (Bourdieu, 2008). Una de sus características es la dinámica de relaciones de poder que se da en su interior, entre los que se encuentran en la posición legitimada o poseen un mayor capital específico, y los que tienen menos, generalmente con menor tiempo de pertenecer al campo y que usualmente tienden a optar por estrategias subversivas (Bourdieu, 2008). Otra de sus propiedades es que la totalidad de las personas que están involucradas en un campo, comparten un grupo de intereses fundamentales que están directamente relacionados con la existencia del campo (Bourdieu, 2008).

#### 1.4.1 El campo policial

Para hablar de la institución policial es necesario hacer un ejercicio de definición. La institución policial ha sido definida de muchas maneras,

[f]ormalmente suele ser definida como aquella institución esencial del estado encargada de la aplicación de las leyes y el mantenimiento del orden público; en tanto que como instancia de control social formal puede afirmarse que conlleva el objetivo de asegurar la protección de la sociedad y sus ciudadanos (Suárez de Garay, 2002:54).

Son diferentes las funciones y los enfoques que toma cada institución policial, dependiendo de las necesidades sociales y la agenda gubernamental de cada lugar particular. Las funciones básicas que suelen cumplir las distintas instituciones policiales se pueden dividir en cuatro: “prevención del delito, la represión del delito, el mantenimiento del orden y el auxilio y la asistencia social” (Suárez de Garay, 2002:56). En el caso específico de la Policía Municipal de Tijuana, se anuncia que tiene un enfoque preventivo, el cual comprende la coordinación con los tres niveles de gobierno, el sector educativo, empresarial y social (SSPM de Tijuana, 2014). Son dependientes de este enfoque las reglas y modos de actuar de cada institución policial, así como la manera en que se crea el perfil del sujeto policial que se desea formar.

#### 1.4.2 Las mujeres en el campo policial

Desde principios del siglo pasado, es constante en todos los países en que se fueron integrando las mujeres a la institución policial, la asignación de éstas a labores consideradas de menor importancia o labores femeninas, como el cuidado de otras mujeres y niños, tareas referentes a temas ambientales, así como la vigilancia de parques y áreas recreativas (Arteaga, 2000; Comeau, 2010). Cuando se le permitió a las mujeres ingresar por primera vez a las fuerzas policiales de México, integraron una división llamada “Policía femenina y de intérpretes”, que duró poco tiempo, para después pasar a formar parte de la institución bajo otras denominaciones (Cruz, 1994, en Arteaga, 2000). No se les permitía acceder a los mismos puestos que a sus compañeros varones.

Mariana Sirimarco, en su trabajo con la policía de Argentina, encuentra similitudes con rituales de paso asociados a la masculinidad y en el proceso de conformación del perfil ideal de un policía varón, advirtiendo importantes marcas de género y alusiones sexuales en el ambiente policial (2004). Nelson Arteaga explora la inserción de la mujer en la institución policial mexicana desde su inicio, y advierte que en México, esta profesión se sigue reforzando como masculina, por lo que las mujeres enfrentan retos desde el momento mismo de aplicar y comenzar el proceso de capacitación (2000). María Eugenia Suárez de Garay, en su trabajo con la policía de Guadalajara, advierte que se equipara el convertirse en policía con el ser hombre, que hay

constantes alusiones sexuales y que se requiere tomar una postura violenta y temeraria, asociada con un ideal de masculinidad (2002).

Estas anotaciones sugieren que sigue siendo vigente la idea de la división sexual del trabajo, la cual indica que hay labores o actividades propias de las mujeres distintas a las que son propias de los hombres. Además, se advierte la influencia de las estructuras sobre los sujetos hacia quienes impone sus normas y prescripciones, pero en donde estos sujetos tienen también la capacidad de reaccionar, resistir o reproducir las normas que se les están imponiendo.

Bourdieu dice que la división sexual y sus antiguas estructuras se perpetúan a causa de tres principios prácticos que tanto las mujeres como los de su entorno siguen poniendo en práctica a la hora de tomar decisiones, por ejemplo, en la elección de la profesión: el primero es que las funciones adecuadas para las mujeres son una prolongación de las labores domésticas; la segunda es que una mujer no puede tener autoridad sobre un hombre; y la tercera es que los hombres son los expertos en las cuestiones relacionadas con conocimientos técnicos y el funcionamiento de las máquinas (Bourdieu, 2000a:117).

Estos principios prácticos de los que habla Bourdieu, determinan la elección de la profesión en las mujeres, dirigiéndolas a trabajos que son considerados como femeninos, como son el cuidado de niños, ancianos y enfermos, labores domésticas, trabajos secretariales, entre otros, descartando los que son considerados como “masculinos”, como son empleos en el área de construcción, en labores técnicas, en las fuerzas policiales o en el ejército. Cuando se ignoran estas divisiones y las mujeres se involucran en el tipo de labores que supuestamente no les corresponden, la elección trae consecuencias negativas para su desarrollo laboral. Aunque esto ha sido superado en alguna medida, estas determinaciones siguen haciéndose presentes en las prácticas y modos de interacción dentro de determinados empleos.

[1]a violencia de algunas reacciones emocionales contra la entrada de las mujeres en tal o cual profesión se entiende si sabemos que las propias posiciones sociales están sexuadas, y son sexuantes, y que, al defender sus puestos contra la feminización, lo que los hombres pretenden proteger es su idea más profunda de sí mismos en cuanto que hombres, sobre todo en el caso de categorías sociales como los trabajadores manuales o de profesiones

como las militares que deben una gran parte, por no decir la totalidad, de su valor, incluso ante sus propios ojos, a su imagen de virilidad (Bourdieu, 2000a:119).

Este es precisamente el caso del campo policial, en el que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja con respecto a sus compañeros debido a su papel de desventaja dentro de la organización, ya que es uno de los campos que están presuntamente destinados para los hombres. Beatriz Kalinsky, en su estudio “Ser mujer en trabajos fronterizos: las marcas de género” (2006), habla de las distintas formas de reconfiguración de la identidad de género de las mujeres que se insertan en trabajos socialmente vistos como masculinos -como la labor policial- en los que la constante es el intento de estas mujeres por alejarse en lo posible de la imagen de lo que es considerado como femenino. Además, nos dice que hay tres formas en que se puede ver a las mujeres que se insertan en este tipo de empleos: como “intrusas” en un campo que no les corresponde, como “mujeres masculinas” que no son bien recibidas, y como “mujeres que empujaron límites institucionales e ideológicos” para estar donde las encontramos en este momento (Kalinsky, 2006:230). Estas formas en que se ve a las mujeres también pueden trasladarse a la forma como se ven ellas mismas.

#### 1.4.3 Habitus y hexis policial

Bourdieu define el *habitus* como la forma en que los individuos se ‘convierten en sí mismos’ desarrollando actitudes y disposiciones, así como las formas en que éstos realizan ciertas prácticas. Son las estructuras sociales que los individuos interiorizan (Webb, Schirato y Danaher, 2002:xii). El *habitus* policial sería entonces la forma en que se construyen los sujetos como policías, siguen las reglas del campo policial e interactúan con los y las demás participantes. Es la forma en que los y las agentes internalizan la estructura de la institución policial. La pregunta de si el *habitus* policial de las mujeres y los hombres policías es el mismo puede responderse con algunas de las investigaciones realizadas en distintas instituciones policiales del país.

Un ejemplo es el estudio de Olivia Tena “El impacto del trabajo en el empoderamiento de las mujeres en el espacio laboral de la policía, el caso de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal”, el cual arrojó como resultado que las mujeres

sienten que deben adoptar actitudes consideradas como masculinas, como son posturas más violentas, lenguaje agresivo, abuso de alcohol, para poder ser tomadas en serio en su trabajo (Tena, 2012). Este ejemplo ilustra las condiciones desiguales en las que se desarrolla el habitus policial en hombres y mujeres. Como la construcción de este perfil está diseñado para los hombres, las mujeres se ven en la posición de elegir entre el apropiarse de estas actitudes masculinas y el no ser tomadas en cuenta dentro del campo. Por otro lado hay que considerar que,

[c]onforme los agentes se mueven a través de diferentes campos, tienden a incorporar en sus habitus los valores e imperativos de esos campos. Y esto es más claramente demostrado en el sentido de la relación entre el campo y las funciones del habitus de “producir” los cuerpos de los agentes y las disposiciones corporales: lo que Bourdieu refiere como la ‘hexis corporal’ (Webb, Schirato y Danaher, 2002:37).

Si se piensa en este concepto asociado a la labor policial, podemos observar la construcción del policía como un mecanismo que resulta en una *hexis corporal* con características asociadas al ideal de masculinidad, como los son la temeridad, la valentía, la agresividad y la autoridad.

Sobre el ejemplo anterior es importante anotar que no todas las mujeres sienten esta transformación o imposición acerca de las actitudes que se alinean con la profesión de policía. Habrá que considerar a las mujeres que eligieron este empleo precisamente porque era congruente con su forma de actuar y sus intereses. Es una falacia pensar que todas las mujeres son en un principio, iguales, y que son pasivas, tiernas, delicadas y compasivas. Habrá casos en que las mujeres no serán víctimas de las prácticas violentas de la institución, sino que usarán a ésta para legitimar y reproducir las actitudes que ya formaban parte de su vida anterior al empleo, como conductas violentas o un lenguaje agresivo.

Identificando la clara inclinación hacia las características masculinas en el habitus y la hexis corporal que se forma dentro del campo policial, e independientemente de que algunas mujeres no actúen de acuerdo con la normatividad femenina, me parece que podemos afirmar que las mujeres no tienen las mismas posibilidades de ubicarse como élite o en una posición dominante dentro del campo, ya que desde un principio se encuentran en una posición de desventaja, por participar en un campo que supuestamente

no es adecuado para ellas, aunado al hecho de ser minoría. La falta de reconocimiento es parte de lo que Bourdieu llama violencia simbólica, que es perpetuada tanto por quien la ejerce como por quien está sometido a ella, ya que se interioriza y se toma como ‘el orden natural de las cosas’ (Bourdieu, 2000b).

En el caso del campo policial, podemos encontrar esta violencia simbólica ejercida sobre (y por) las mujeres.

[l]as mujeres policías han sido calificadas de problemáticas de acuerdo con la norma de comportamiento masculino, que establece rudeza, agresividad, dominio, mayor margen de maniobra y que los mismos varones han contribuido a inquistar e instaurar en sus actitudes y prácticas porque otorga sustanciosos beneficios dentro de la vida policial en relación con las mujeres. Lo que señala con contundencia que “las mujeres no sirven para policías”, en tanto que por “naturaleza” son carentes de ellos (Suárez de Garay, 2006:265).

Algunos ejemplos de esta violencia simbólica ejercida sobre las mujeres en el campo policial incluyen las dificultades para acceder a puestos de mayor rango, por la naturaleza de las formas en que asignan estos ascensos, basadas en las conexiones que se tienen con los ocupantes de los puestos superiores y si consideran que realizan un buen trabajo en función de si son útiles para sus intereses personales. La falta de una visión de género dentro de la institución (Sprague, 2005) no permite visibilizar las formas en que los procesos sociales y las oportunidades difieren drásticamente para mujeres y hombres; al mismo tiempo como esta desigualdad se imbrica con otras desigualdades. Como ejemplo, en el caso de México las relaciones de compadrazgo y de favoritismo entre conocidos y recomendados, dejan fuera los méritos del personal para su avance profesional. También implica cuestiones relacionadas con el desempeño del empleo y si se acatan las órdenes dependiendo si la persona de rango superior es hombre o mujer. En una entrevista con una agente de la Policía Municipal de Tijuana, quien accedió a la institución policial a un puesto de mayor rango debido a su formación académica, comenta:

[1]La idea machista que existe entre los compañeros de trabajo es lo que imperó en un principio y que de alguna manera decían ‘oye pues cómo nos va a decir’. Primero decían ‘si está ahí no es precisamente por el conocimiento’, después decían, ‘bueno, sí está ahí, por qué nos va a venir a sancionar o regañar una mujer’, porque se tenía pensado que el trabajo policiaco era meramente masculino, y no. Entonces hubo comentarios que llegaron a hacer, que fueron dando un giro cuando fueron necesitando cuestiones de asesorías y que se les apoyara de alguna manera técnica o jurídica, pues ya cambiaron y dijeron ‘ah mira, entonces sí sabe, sí nos ayuda, sí nos aporta, y pues también es policía’. Entonces como que de alguna manera se tuvo que ganar terreno en ese aspecto (Mariana, Sub jefa, entrevista, 2013).

Esta concepción de las mujeres como incompetentes dentro de la labor policial, resulta en diversas formas de violencia simbólica, tanto en el limitado ingreso de éstas a la academia de policía, en contar con poca credibilidad a la hora de desempeñar su trabajo, como en la dificultad de ascenso dentro de la institución una vez que se ha ingresado. Se une a la tendencia general de los empleos en este país y en la mayoría de los países del mundo, en los que es muy escasa o nula la presencia de mujeres en puestos directivos o de mayor rango o categoría. Sin embargo, la inserción de las mujeres en estos ambientes laborales habla de una negociación con el concepto de feminidad y los roles que se espera que se cumplan, así como con los trabajos asociados a hombres o mujeres específicamente, lo cual invita a reflexionar acerca de una posible negociación dentro de la institución policial en lo que respecta a las normas y demandas de la estructura.

Para concluir este apartado, se advierte que las líneas teóricas que dan sustento a esta investigación son la sociología estructural de Pierre Bourdieu y el feminismo postestructural de Judith Butler. Por un lado, la teoría de Bourdieu permite analizar a la institución policial como campo, en donde se disputa la posesión del capital común entre los legitimados, que son los hombres, y las pretendientes, que son las mujeres. Este campo se interioriza en los y las agentes por medio de un habitus masculino y la presentación de una hexis corporal que alude a características como la virilidad, la fuerza y la valentía, atributos generalmente asociados a la masculinidad. Asimismo permite vislumbrar las tensiones dentro del campo policial, como la discriminación de género que

se da en la interacción cotidiana, la cual se puede observar por medio de conceptos como machismo, ginopia y sexismo (Facio, 1992).

Por otro lado, la performatividad de género retomada del trabajo teórico de Judith Butler, permite analizar la constante negociación de poder que se da al interior de la institución policial. Asimismo posibilita vislumbrar al género como una construcción cultural con capacidad transformadora y analizar la inserción de las mujeres al campo policial como una negociación de género y como un performance. Se toma la relación sexo/género, asociados al desarrollo del empleo, como categorías políticas, en un campo en donde las mujeres construyen y deconstruyen su identidad de género. Por último, la conciliación entre vida pública y privada nos habla del costo que tiene para las mujeres esta negociación de género en el campo policial, en donde se refuerzan las concepciones de los cuerpos con atributos naturales y roles preestablecidos.



## II. CONTEXTO: CIUDAD, FRONTERA Y SEGURIDAD

*Cuando nos tocaba a tres patrullas, pues nos echábamos el volado, ¿no?, porque el que salía premiado pues se iba para en medio, y decía, no pues, de perdida si me toca en medio, pues yo sé cuándo nos llegan por enfrente y cuándo nos llegan por atrás, pues uno repele la agresión, ¿no?, como quiera, pero cuando te toca de frente, así, y nada más porque te toque de frente o que te lleguen por atrás... entonces todos así, ni parpadeábamos. Te lo juro, que cualquier cosa, pues ya nos tenía así alerta.*  
-Laura, Agente "B", SSPM Tijuana

Los problemas de investigación deben analizarse en su espacio geográfico y contexto específico, es por eso que el siguiente capítulo tiene como objetivo presentar las características generales de la ciudad de Tijuana en cuanto a territorio, población y actividad económica. Asimismo se incluye una breve descripción de la influencia de la condición fronteriza de la ciudad en la interacción cotidiana de la ciudadanía, así como los problemas de inseguridad y violencia que incrementaron en los últimos años. Además, se describe el panorama de la seguridad pública en la ciudad, para terminar con el caso particular de las mujeres policías y los retos que enfrentan en esta ciudad.

### 2.1 Tijuana en el mapa

La ciudad de Tijuana forma parte del estado de Baja California. Se encuentra ubicada a 32° 31' 30" de latitud norte y a 117° de longitud oeste. Al norte, colinda con el condado de San Diego, California, Estados Unidos; al sur, colinda con los municipios de



**Ilustración 1. Fuente: INEGI**

Ensenada y Playas de Rosarito; al este, limita con el municipio de Tecate; y al oeste, con el Océano Pacífico. Tiene una altitud de entre

0 y 1,200 m, y cuenta con una extensión de 1,234.50 km<sup>2</sup> (INEGI, 2009). Está dividida en once delegaciones: Centro, Mesa de Otay, Playas de Tijuana, La Mesa, San Antonio de los Buenos, Centenario, Sánchez Taboada, Cerro Colorado, Los Pinos, La Presa y La presa Rural.

No son claros los orígenes del topónimo Tijuana, por lo que los historiadores se debaten entre distintas versiones. Algunas de estas versiones incluyen la leyenda de la existencia de un cacique y de un personaje llamado “la Tía Juana” (Piñera, 1985). El origen del nombre se ha asociado con múltiples documentos a lo largo de la historia, algunas de sus formas han sido: Tía Juana, Llantijuan, Tigwana, Ticuan, Tecuán, Tegwana, Tecuam, Tiwuana, La Tía Juana, Te-a-wa-na y Tijuan (Piñera, 1985). Y algunos de los significados que se le han atribuido son “junto al mar”, “cerca del mar”, “lugar de escasos alimentos”, y “cerro tortuga” (Piñera, 1985:26).

En este municipio habitan 1,559,683 personas, cifra dividida entre 783,653 hombres y 776,030 mujeres, lo que representa casi la mitad del total de pobladores y pobladoras de todo el estado de Baja California, el cual está dividido en cinco municipios: Ensenada, Playas de Rosarito, Tijuana, Mexicali y Tecate (INEGI, 2010). Esta cifra, además, convierte a Tijuana en el tercer municipio más poblado de todo el país, sólo superado por Ecatepec e Iztapalapa, integrantes de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.

En Tijuana, el porcentaje de población femenina económicamente activa representa el 36.67% de las 696,907 personas que integran a esta categoría (INEGI, 2010). Esta cifra es ligeramente inferior a la del país en general, en donde las mujeres representan el 39.4% del empleo remunerado del sector no agrícola (CEPAL, 2010).

## 2.2 Tijuana como ciudad fronteriza

La cercanía de Tijuana con Estados Unidos trae consigo implicaciones de distinta naturaleza para las personas que habitan esta zona, así como para la imagen que tiene la ciudad ante el resto del país y ante el mundo. Es precisamente esta cercanía con Estados Unidos la que atrajo a un importante movimiento de migración interna durante el periodo del “milagro mexicano” que se dio entre las décadas de 1940 y 1960 (Solís, 2009). Hasta entonces, la población estaba concentrada en su mayoría en el centro del país,

específicamente en la ciudad de México. Es en las últimas décadas que comienza el movimiento masivo hacia las ciudades del norte del país, gran parte de este movimiento se dio hacia Tijuana,

[e]l factor de atracción de estas ciudades había sido su estrecha relación con Estados Unidos: la frontera norte de México ha tenido históricamente un componente transfronterizo definitivo, pues la línea divisoria entre los países por mucho tiempo fue más simbólica que material. Los poblados del norte de México y del sur de Estados Unidos han mantenido un intenso intercambio no sólo económico, sino también sociocultural, aunque esta interrelación no ha estado exenta de conflictos (Solís, 2009:83).

La ciudad de Tijuana es parte de esta interacción e intercambio sociocultural y económico. Las dinámicas que se dan en esta ciudad se ven importantemente afectadas por el movimiento migratorio a Estados Unidos, especialmente por la sección de la población que es deportada o que no logra cruzar, y decide (aunque no siempre se puede llamar decisión) adoptar a Tijuana como su nuevo lugar de residencia, al menos temporalmente. Por estos motivos, además de la relativa juventud de la ciudad, ya que fue fundada en 1889, Tijuana es una ciudad con una población muy heterogénea, y es poco frecuente encontrar familias con varias generaciones originarias del lugar.

Otra de las consecuencias de la ubicación geográfica de la ciudad, es que su cercanía con Estados Unidos la convierte en un punto estratégico para el tráfico de drogas. Esta característica tiene implicaciones sociales como el aumento de la violencia e inseguridad, en especial en las temporadas en que los cárteles pelean por las plazas, por lo que se puede hablar de un problema de seguridad pública. A partir del 2007, los niveles de violencia asociados a la actividad del narcotráfico y a la “guerra contra el narco” propuesta por el entonces presidente Felipe Calderón, se intensificaron drásticamente en todo el país, siendo Tijuana una de las zonas más afectadas.

Según la información presentada en abril del presente año en el reporte “Drug Violence in Mexico”, durante el 2013 la violencia en México se mantuvo en cifras muy altas, especialmente los homicidios relacionados con el tráfico de drogas y el crimen organizado. Esta situación se localizó en ciertas regiones, estados y municipios del país. Aunque los altos índices de violencia se concentraron particularmente en los estados de la

costa del Pacífico, una excepción a esta tendencia es el estado de Baja California, que incremento la tasa de homicidios en un 31%. Esta tendencia es notoria especialmente en la ciudad de Tijuana, en la que, en contraste con el resto de las ciudades del país, aumentaron los índices de violencia (Heinle *et al*, 2014).

[l]a oleada de homicidios más significativa en el 2013 entre las municipalidades se observó en Tijuana, que tiene el primer incremento en tres años. Tijuana había sido celebrada por su éxito en reducir el número de homicidios intencionales, lo que muchos atribuían a un mejor trabajo policial y una respuesta cívica más fuerte ante el crimen y la violencia. Debe hacerse notar que a pesar de este incremento, el número de homicidios sigue siendo inferior a la mitad de las cifras obtenidas en el 2008 (Heinle *et al*, 2014:33)<sup>4</sup>.

### 2.3 Debate en torno a la seguridad pública en México

Es importante señalar que la institución policial en México está en un punto clave de reestructuración. El modelo policial en el país ha sufrido diversos cambios en las últimas décadas, debido al drástico aumento en la delincuencia y en general, por las transformaciones económicas, sociales y políticas en el país (Rosas, 2012). Para realizar este análisis, es necesario señalar algunas de las características del punto en el que se encuentran tanto el sistema de seguridad pública en el país, como la percepción ciudadana al respecto de las instituciones que se encargan de garantizar la seguridad.

La definición del concepto de seguridad pública, debe tener como consideración que,

[d]esde la perspectiva institucional, constituye una de las razones de ser del Estado, el servicio que éste presta, consiste en un conjunto de políticas, mecanismos y acciones tendientes a equilibrar el orden social y la libertad individual para el mantenimiento de la estabilidad y tranquilidad en la sociedad, requisitos indispensables de civilidad y sana convivencia (Hernández e Insunza, 2001:106).

---

<sup>4</sup> La traducción es mía.

La situación actual del sistema de seguridad pública advierte las necesidades de un cambio estructural. En un diagnóstico acerca de la institución policial mexicana realizado por el Tecnológico de Monterrey, se evidencian los problemas actuales del país en materia de seguridad. En lo referente a los delitos, se observa un aumento en distintos estados de la república; en el 2010 la tasa de homicidios llega a 31.2 por cada 100 mil habitantes, esta cifra es de las más altas a nivel mundial; se puede observar la emergencia de formas nuevas de violencia, como son los coches bomba, masacres, el uso de granadas, entre otras; se complejiza la operación delictiva; y hay un nivel de impunidad muy alto, ya que sólo se condenan aproximadamente el 2% de los delitos (González-Aréchiga *et al*, 2012).

Por su parte, la opinión de la ciudadanía es desfavorable, ya que la mayoría no tiene confianza en las instituciones de seguridad pública del país, lo que resulta en el decremento de las denuncias realizadas. Asimismo, la ciudadanía cambia sus hábitos sociales, recreativos e incluso laborales por la situación de inseguridad en la que se sienten. También pueden observarse organizaciones civiles que demandan solución a los problemas sociales provenientes del aumento de la violencia y la inseguridad en el país (con sus matices dependiendo de la zona); además, se relacionan las carencias en el crecimiento de la economía con los problemas de inseguridad (González-Aréchiga *et al*, 2012).

En cuanto al modelo policial actual, Cristina Rosas habla de dos tipos: el modelo anglosajón y el modelo latino (2012). Por un lado, el modelo latino es descrito como “centralizado, con una estructura militar que opera en todo un territorio como una telaraña. Reprimen el delito y son reactivas” (2012:52). La autora apunta que este tipo de modelo policial ha colaborado con la burocratización y rigidez de las distintas policías, características que las convierten en incapaces de cumplir con el compromiso de cuidar que la seguridad pública en el país sea una garantía (2012). Por el otro lado, el modelo anglosajón está fundamentado en los principios enunciados en 1829 por Robert Peel, y es descrita como “[u]na policía civil al servicio de la comunidad, proactiva y que se dedica especialmente a la investigación criminal” (2012:53).

El modelo latino que se aplica actualmente, resulta insuficiente para lidiar con las ya mencionadas transformaciones económicas, sociales y políticas que se han dado en el país. Estas transformaciones

[o]bligaron cada vez más a ponderar la importancia de recursos humanos debidamente calificados para desarrollar tareas de seguridad pública, de manera que se produjera una evolución hacia el policía científico, con mejores herramientas formativas para anticiparse a situaciones que pudieran atentar contra la población, violentando el estado de derecho (Rosas, 2012:54).

El nuevo modelo de policía que se propone, incluye diversas estrategias y características que ayuden a enfrentar los retos que presenta la realidad actual. Algunas de estas nuevas estrategias y características incluyen la homologación de estructuras y procesos que antes estaban fragmentadas en la institución, incluir la participación ciudadana en el combate y prevención de los delitos, así como la renovación de las formas en que se vigilan y operan los centros penitenciarios (García Luna, op. cit.: 24, en Rosas, 2012:55).

Otra de las características que es necesario atender en cuanto a la reestructuración de la institución policial, refiere a la vigilancia del respeto a los derechos humanos. El tema de la seguridad pública en una sociedad democrática debe tener como objeto a la ciudadanía (Barrachina, 2012). En el marco internacional, se alineó este objetivo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en donde se estipula que es obligación de cada Estado garantizar estos derechos, lo cual representa un compromiso moral y jurídico (Barrachina, 2012). Aún así, “tanto en México como en muchas partes del mundo, todavía prevalece una tensión entre el mantenimiento del orden y el respeto a los derechos humanos” (Barrachina, 2012:49).

Asimismo, es necesario detenerse a reflexionar acerca de la definición de seguridad pública que se está tomando como punto de partida para estos debates. Si se toma la definición incluida en el artículo 3 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, encontramos que ésta se define como

[u]na función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos y comprende la prevención especial y general de los delitos, la investigación para hacerla efectiva, la sanción de las infracciones administrativas, así como la investigación y la persecución de los delitos y la reinserción social del individuo, en términos de esta Ley, en las respectivas competencias establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Justicia México, 2014).

Es así, que la seguridad pública debe depender del Estado, es decir, es él quien debe garantizarla para toda la ciudadanía, asegurando de esta forma el cumplimiento de los derechos de todas las personas. Estas nociones invitan a reflexionar acerca de si realmente se está cumpliendo esta tarea, si el Estado está pasando por alto sus obligaciones o no las está cubriendo de manera óptima, especialmente si pensamos en el surgimiento cada vez más frecuente de grupos de autodefensa en distintas ciudades del país. También es importante analizar en qué condiciones está operando la SSP en el país y si eso repercute en el incumplimiento de sus tareas.

El ex secretario ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Mayolo Medina Linares, ha expresado que uno de los principales problemas que tiene el Estado en el tema de seguridad, es la falta de una “auténtica política o doctrina en materia de seguridad pública”, así como la escasez de un verdadero modelo de policía en el país, ya que mientras se anuncia un enfoque preventivo y de investigación, lo que hace falta realmente es determinar si se va a continuar con el actual modelo autoritario, o si se buscará una forma de mayor acercamiento a la ciudadanía (*El Economista*, 2010). Por lo tanto se anuncia un modelo de operación, se aplica otro, y al final no llega a definirse realmente.

#### 2.4 Gobierno municipal y seguridad pública

Según el artículo 3 de la ley del Régimen Municipal para el estado de Baja California, todos los municipios que conforman a este estado, deben gozar de “autonomía plena para gobernar y administrar los asuntos propios de la comunidad” (Congreso del Estado de B. C., 2009:1). Es así, que el gobierno municipal tiene la facultad de “aprobar y expedir los

reglamentos, bandos de policía y gobierno, disposiciones administrativas y circulares de observancia general dentro de su jurisdicción territorial” (Congreso del Estado de B. C., 2009:1), así como de dirigir su administración pública, regimiento de los órganos del gobierno interno, decidir la remoción o nombramiento de los servidores públicos, manejo de los servicios públicos, organizar los bienes municipales y “emitir el estatuto que establezca las demarcaciones administrativas interiores del territorio municipal” (Congreso del Estado de B. C., 2009:1).

El gobierno municipal de Tijuana está representado por el XXI Ayuntamiento, el cual está conformado por el Dr. Jorge Astiazarán Orci, Presidente Municipal; el Lic. Arturo Ledesma Romo, Síndico Procurador; y por un número de regidores establecidos por la Ley Electoral, “de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California” (Congreso del Estado de B. C., 2009:2), según el artículo 4 de la Ley del Régimen Municipal para el Estado de Baja California.

Bajo el mando del Ayuntamiento también se encuentra el Bando de Policía y Gobierno, el cual se describe como

[e]l anuncio público de una o varias normas o mandatos de carácter general, solemnemente publicados, que expide el Ayuntamiento para asegurar, mantener o restablecer el orden; la seguridad y la paz pública; el civismo y las buenas costumbres; los derechos y deberes de los habitantes del Municipio para con la sociedad y el gobierno de la comunidad; la salud pública; la observancia de los estatutos vecinales y comunales; el cuidado de los caminos, calles, plazas, playas y paseos; la realización de espectáculos y actividades públicas y en general toda actividad que incida sobre la seguridad, la salud y el bienestar de los habitantes del Municipio, previendo las sanciones administrativas que corresponda aplicar a los infractores (Congreso del Estado de B. C., 2009:9).

Estas funciones están a cargo de la Secretaría de Seguridad Pública Municipal de Tijuana (SSPM), que actualmente anuncia dirigirse por medio de un enfoque preventivo. La forma en que la misma SSPM describe su modo de acción en la búsqueda por combatir la delincuencia, es por medio de una prevención policial que cubra los once distritos en los que está dividida la ciudad; de pláticas y programas preventivos para la ciudadanía; y de la colaboración y coordinación entre los tres niveles de gobierno, el

sector educativo, empresarial y social (SSPM de Tijuana, 2014). Este enfoque se regula por medio de la Dirección de Prevención del Delito y Participación Ciudadana, que actualmente aplica los siguientes programas: Diviértete Seguro, Mi amigo el Policía, Comunidad Segura, Policía Juvenil, Jóvenes cambiando sus vidas, Operativo Mochila y Jornadas Comunitarias.

Aunque el enfoque que se presenta oficialmente ante la ciudadanía es preventivo, y la institución dirige la planeación de la labor policial a este modo de actuación, así como a la implementación de los programas anteriormente mencionados, los y las agentes están conscientes de que la mayoría de sus funciones cotidianas están más bien enfocadas a resolver problemas inmediatos, a lidiar con los delitos que se cometen todos los días en esta ciudad, así como a asistir a la ciudadanía en una serie de situaciones que incluyen desde fugas de gas y diferencias entre vecinos, hasta situaciones de violencia doméstica, robos o asesinatos. “Nosotros somos los baja gatitos” (López Medina, entrevista, 2013), comenta el ex director del Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la Policía Municipal de Tijuana, mostrando su descontento por no poder dirigir sus esfuerzos al enfoque preventivo que proclaman como institución.

## 2.5 Institución policial de Tijuana

El personal operativo de la Policía Municipal de Tijuana está dividida en los siguientes puestos, en orden jerárquico de mayor a menor: Comandancia de policía, que incluye la Unidad Operativa Especial Sección Turística y la Unidad Operativa Especial “Fuerzas Especiales”; La Subcomandancia, que se divide en las jefaturas de unidades operativas de Tránsito, Patrulla, Policía Auxiliar, cruceros y puntos fijos, Comercial, bancaria e industrial, y Central de radio y teléfonos; Subjefaturas; Supervisores; Oficiales “A” y “B”; Agentes “A” y “B”; Policías Auxiliares; Departamento Administrativo; y Departamento de bomberos, en ese orden jerárquico. El actual Secretario de la SSPM es el Lic. Alejandro Lares Valladares, quien ocupa ese puesto a partir de diciembre de 2013.

El orden jerárquico que los puestos que pueden ocupar los y las agentes de la SSPM de Tijuana, se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Rangos de la SSPM.

	Rangos de la SSPM (en orden descendente)
1.	Secretario de la SSPM
2.	Comandantes
3.	Sub comandantes
4.	Jefes
5.	Subjefes
6.	Oficial "A"
7.	Oficial "B"
8.	Agente "A"
9.	Agente "B"

Fuente: Elaboración propia.

Los y las integrantes de la Policía Municipal de Tijuana están sujetos/as a una serie de reglamentos y leyes, que rigen su comportamiento y delimitan las funciones específicas que deben realizar, así como describen las sanciones que se aplican por el incumplimiento de alguno de ellos. Dichos documentos son los siguientes: la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2009), la Ley de Seguridad Pública del estado de Baja California (2009), la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del estado de Baja California (2003), el Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública (2010) y el Reglamento Interno de la Dirección de Policía y Tránsito del municipio de Tijuana, Baja California (2002).

Las funciones que se describen en el Reglamento Interno de la Dirección de Policía y Tránsito del municipio de Tijuana, Baja California, presentadas como atribuciones operativas en el artículo 4, son las siguientes:

- I.- Observar y hacer cumplir el Bando de Policía y Buen Gobierno del Municipio de Tijuana, y el Reglamento de Tránsito Municipal;
- II.- Observar y hacer cumplir con el Reglamento de Limpia, así como los demás Reglamentos Municipales de observancia general;
- III.- Efectuar las labores de vigilancia en la Vía Pública, Parques y lugares destinados a espectáculos públicos;
- IV.- Vigilar que la propaganda comercial, deportiva, científica y de espectáculos públicos que se realicen en la vía pública, no sea contraria a la moral y a las buenas costumbres;

V.- Combatir toda manifestación pornográfica, el consumo de bebidas embriagantes en la Vía Pública, drogadicción, prostitución, vagancia y malvivencia, y en general toda conducta antisocial;

VI.- Realizar acciones de protección civil en auxilio de la población en casos de siniestro o accidentes;

VII.- Los demás que les confieran las Leyes y los Reglamentos Municipales (XVII Legislatura, 2002:2)

Además de estas atribuciones operativas generales, en el reglamento vienen descritas cada una de las funciones específicas que deben realizar y las situaciones que deben resolver los y las agentes de la Policía Municipal de Tijuana. Estas funciones incluyen la resolución de conflictos entre la ciudadanía, la prevención de accidentes, la vigilancia del orden en los espacios públicos, la prevención de daños a la propiedad pública y privada, el cuidado de la integridad física de la ciudadanía, la protección de menores de edad y minusválidos, la vigilancia del cumplimiento de las leyes, el cuidado del equilibrio ecológico, la preservación del orden vial, el auxilio a las personas extranjeras que se encuentren en la ciudad, la vigilancia del orden y seguridad durante todas las horas del día, la notificación a las instituciones correspondientes al momento de una falla en alguno de los servicios públicos, la supervisión de las áreas recreativas, el auxilio a enfermos en la vía pública, el apoyo a la Procuraduría General de la República, y la prevención de los delitos.

En complemento a estas funciones, se describe la conducta esperada de los y las agentes que integran a la policía municipal, en las que se incluye “ser leal a las Instituciones del Gobierno constituido, preservando en todo tiempo y lugar el honor, imagen y prestigio de la corporación” (XVII Legislatura, 2002:9). Asimismo, se remarca la obligación de cumplir con el orden jerárquico que comprende tanto a los distintos niveles de gobierno, como a la distribución dentro de la institución. Además se incluye la descripción de las formas adecuadas de reporte de alguna actividad incorrecta observada dentro de la institución, exigiendo que ésta se realice “con discreción, exponiendo sin exageración las circunstancias existentes que afecten la armonía de la corporación en su integridad” (XVII Legislatura, 2002:9).

Las prestaciones que reciben los y las agentes de la SSPM de Tijuana, incluyen: servicios médicos cubiertos al 100% por el ISSSTECALI; seguro por fallecimientos dentro y fuera del servicio, cubierto por el Gobierno Municipal; becas escolares, en un convenio entre el Gobierno Municipal y algunas instituciones educativas; así como una serie de estímulos y reconocimientos, como premios semestrales otorgados por el Gobierno Municipal en conjunto con la Asociación Civil Tijuana Agradecida. Sin embargo, es de resaltar que la totalidad de las entrevistadas expresó no contar con un seguro de vida, por lo que queda en duda si realmente se está proporcionando estos servicios a los y las agentes, o si existe un desconocimiento al respecto.

## 2.6 Las mujeres policías de Tijuana

La Policía Municipal de Tijuana está integrada por 2,251 oficiales, de los cuales están activos 2,083 debido a incapacidades, suspensiones, y diversos motivos de ausencia. De esta cifra, el personal operativo femenino cuenta con 291 oficiales, de las cuales 276 están activas (ICAP, 2013)<sup>5</sup>. Esto significa que las mujeres representan aproximadamente el 14% del personal operativo de la institución, lo cual advierte una importante asimetría en la distribución por género en la labor policial. En la institución policial de Tijuana no hay mecanismos que regulen la igualdad de condiciones con respecto a salario, y no cuentan con algunas beneficios como pensión, seguro de vida, ni servicio de guardería, ya que gracias a las inspecciones que se realizaron a raíz del incendio ocurrido el 5 de junio del 2009 en la guardería ABC, en Hermosillo, Sonora, el servicio con el que contaba la Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana fue clausurado<sup>6</sup> y a la fecha no se ha vuelto a poner en marcha, por lo que las y los agentes que tienen hijos e hijas que requieren cuidado durante los horarios laborales, deben buscar ayuda externa por medio de guarderías particulares o con familiares y/o amistades, o en caso de que ninguna de ellas sea opción, dejarlos/as solos/as en casa.

En Tijuana, los requisitos de ingreso a la institución policial son iguales para hombres y mujeres, con excepción de la estatura mínima requerida, que para los hombres

---

<sup>5</sup> Información proporcionada por el área de Recursos Humanos del Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la Policía Municipal de Tijuana.

<sup>6</sup> Información proporcionada en una entrevista con una Agente B de la Policía Municipal de Tijuana, el 10 de mayo del 2013.

es de 1.65 metros, mientras que para las mujeres es de 1.60 metros. La capacitación dura seis meses y se realiza en las instalaciones de la Academia Estatal de Seguridad Pública, Plantel Tecate. Durante el periodo de capacitación, los y las estudiantes reciben becas mensuales de 3,500 pesos, transporte desde y hacia Tijuana, comidas y uniformes. Considerando el tiempo que pasan en la capacitación, tanto en horarios como en días de la semana, es de resaltarse la reducida cantidad de dinero que reciben, que durante ese tiempo es su único ingreso. Estas peculiaridades advierten las condiciones precarias en las que se encuentran los y las integrantes de la institución policial.

Al formar parte de la Policía Municipal de Tijuana durante más de un año, se les ofrece la oportunidad de estudiar la Licenciatura en Ciencias Policiales en la Universidad Autónoma de Baja California. Según información proporcionada por el Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la Policía Municipal de Tijuana, son las mujeres las que tienen un grado más alto de escolaridad y que muestran mayor iniciativa para continuar sus estudios. Sin embargo, son muy pocas las que logran ascender en el organigrama de la institución.

En un estudio realizado por la Dra. Lorena Pérez Floriano de El Colegio de la Frontera Norte y el Dr. Jorge González de la Universidad de Texas, titulado *El efecto de valores de corrupción y estigma ocupacional en comportamiento corrupto y desempeño en policías mexicanos*, que dio como producto un informe sobre los policías de la ciudad de Tijuana, los resultados muestran que el personal femenino tiene un mayor grado de rotación, esto es, que las cambian de puesto constantemente y con frecuencia las asignan a comisiones especiales, como a los operativos en curso (Operativo Mochila, Jornadas Comunitarias), o a la generación de reportes de los índices delictivos. Además de esta información, otro dato importante a resaltar, es que de la muestra analizada, el personal femenino se siente menos estigmatizado que el personal masculino, esto es, que aunque están conscientes de la mala imagen que tiene la institución policial, se sienten con una mejor imagen ante la ciudadanía con respecto a sus compañeros hombres (Floriano y González, 2011).

Tomando esta información como base, se advierte la influencia del contexto geográfico sobre esta problemática social, principalmente en las implicaciones que tiene la condición fronteriza en el tema del tráfico de drogas y el aumento de los niveles

delictivos que conlleva. También es de resaltar el problema de definición en el modo de operación de la SSP, que aunque se anuncia como preventiva, en la práctica se da de manera distinta y al final no cumple de manera óptima con sus funciones, ya que los niveles de delitos procesados son muy bajos. Las mujeres policías deben desempeñar su trabajo en una ciudad con altos niveles de violencia e inseguridad, bajo condiciones que no son congruentes con la situación. Es de resaltar la falta de prestaciones que respalden el desarrollo pleno de su empleo, especialmente el que no cuenten con un seguro de vida, si se toma en cuenta que es un trabajo altamente peligroso.

### III. RUTA METODOLÓGICA

Este es un estudio cualitativo. La investigación cualitativa involucra la comprensión de la realidad por medio de un proceso de interpretación (Resse, Kroesen y Gallimore, 2003). Algunas de las técnicas que comprende son la etnografía, el estudio de casos y las entrevistas abiertas. Por otro lado, la investigación cuantitativa implica transformar la realidad en números para su posterior análisis y comprensión (Resse, Kroesen y Gallimore, 2003). Aunque no son opuestos y la combinación de ambos métodos suele ser beneficiosa, en este caso particular es de mayor utilidad el método cualitativo para una mejor comprensión de la realidad observada, ya que algunas de las técnicas principales de éste, la observación etnográfica y la entrevista, probaron ser una correcta forma de obtención de la información deseada acerca de las formas del trabajo de las mujeres policías de Tijuana, así como de sus percepciones acerca de las implicaciones de género de esta labor, sustentándose en el concepto de mundos de vida, que implica la explicación y comprensión del mundo a través de las experiencias previas e inmediatas de la vida de cada persona (Schutz y Luckmann, 1973). Aunque ambos métodos tienen sus limitaciones, el cualitativo es el que me permitió contestar a la pregunta de investigación planteada, es decir, observar lo que yo deseaba comprender de esta problemática.

La elección de la metodología cualitativa como la forma de ver y aproximarse a la realidad social elegida como tema de estudio, permite adaptarse mejor a la constante transformación de dicha realidad,

[e]sta no es, por supuesto, una prerrogativa exclusiva de esta perspectiva metodológica, pero el hecho de que la investigación cualitativa tenga un lugar usualmente en un entorno natural y procure un conocimiento contextual y profundo (detallado) del objeto de estudio, proporciona en principio las condiciones para detectar el terreno [...] rasgos emergentes que puedan ser elaborados conceptualmente, siempre que el investigador no se deje abrumar por la infinidad de hechos particulares (Ariza y Velasco, 2012: 16).

Las técnicas utilizadas en la presente investigación son la entrevista semi-estructurada y en un segundo plano la observación etnográfica, sin embargo, ambas se implementan con la intención de borrar su carácter neutro, es decir, inscribiéndolas en

una forma de investigación feminista que se preocupe por la generación de conocimiento interesada por mejorar la condición de las mujeres (Bartra, 2010). Como apunta Eli Bartra, “[l]as técnicas se encuentran siempre dentro de un método y si éste es feminista, la manera en que se lee, escucha, observa o pregunta, ya tiene un enfoque distinto, un carácter no androcéntrico y no sexista” (2010:72). El método feminista busca cuestionarse acerca del quehacer y la posición de las mujeres, así como sus motivaciones (Bartra, 2010). Por lo tanto, cada una de las etapas de la estrategia metodológica de esta investigación están pensadas desde esa lógica.

Nuestro dilema es que en todos los grandes conceptos, nuestra forma de observar la realidad, nuestra voluntad de aceptar pruebas, han sido moldeadas por una sola dimensión – un sexo- en lugar de dos. Mientras que nos mantengamos en este universo intelectual, somos incapaces de comprender sus limitaciones, y seguiremos creyendo que es el único mundo que existe (Eichler, 1989:2)<sup>7</sup>.

Margrit Eichler (1989) asevera que una de los problemas primarios de la investigación sexista es el androcentrismo. Desde aquí el mundo se ve desde una perspectiva masculina. El ego se construye desde lo masculino en vez de lo femenino.

Desde hace varias décadas, el feminismo se ha interesado por la producción de conocimiento no sexista, el cual sólo puede ser logrado por medio de la utilización de una metodología feminista (Bartra, 2010). Sandra Harding habla de tres características distintivas de la investigación feminista: en primer lugar, “reconocer la importancia de las experiencias femeninas como recurso para el análisis social” (1998:21); por otro lado, el hecho de que los objetivos de la investigación feminista se alineen con el propósito de “ofrecer a las mujeres explicaciones a los fenómenos que ellas quieren y necesitan” (1998:24); y por último, el hecho de colocar a la investigadora o el investigador en una posición tal que queden explícitas sus características de origen, esto es, género, raza, clase social, rasgos culturales, y la manera en que estas especificidades puedan haber afectado al tema investigado, “[a]sí, la investigadora o el investigador se nos presentan no

---

<sup>7</sup> Traducción propia.

como la voz invisible y anónima de la autoridad, sino como la de un individuo real, histórico, con deseos e intereses particulares y específicos” (1998:25).

Esta tesis toma en cuenta sólo los testimonios de las mujeres que ingresan a la institución policial de Tijuana. No incluye los testimonios de sus compañeros, ya que para esta investigación y en esta etapa de mi incursión académica, la relevancia radica en las historias y percepciones de las mujeres que desempeñan esta labor<sup>8</sup>, quienes se enfrentan en su actuar cotidiano a las limitaciones que puede traer como consecuencia el ser mujeres en un empleo en el que no son representadas. En cuanto a la elección de los sujetos de estudio, se utilizaron los siguientes criterios:

- Sujetos de estudio: mujeres que pertenezcan a la institución policial de Tijuana en el área operativa, incluyendo a las que se encuentran por comisión en otra actividad, pero que en algún momento han salido a patrullar.
- Tamaño de la muestra: 7 mujeres.
- Criterios de selección: mujeres de entre 19 y 44 años que pertenezcan a la institución policial de Tijuana.

A la par, realicé tres entrevistas contextuales con agentes de la Policía Municipal y con directivos y personal de Recursos Humanos del Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de Tijuana. Aunque fueron pláticas informales, estas conversaciones arrojaron nociones que me ayudaron a afinar el instrumento del para la realización de las entrevistas semi-estructuradas.

El criterio de selección en torno al número de entrevistadas obedece

[a] la lógica de la selección de los informantes, a diferencia de los procedimientos seguidos en una entrevista de encuesta con muestreos estadísticos, se efectúa un muestreo de tipo teórico o intencionado, siguiendo un proceso de acumulación de entrevistas adicionales hasta lograr un "punto de saturación" en el cual el investigador considera que ha captado todas las dimensiones de interés, de manera tal, que los resultados provenientes de una nueva entrevista no aportan información de relevancia a la investigación (Vela Peón, 2008: 83).

---

<sup>8</sup> Los testimonios o narrativas de los hombres policías serán una fuente de análisis para posteriores investigaciones sobre el tema de las instituciones policiales desde la óptica relacional de hombres y mujeres que forman parte de las mismas.

Esto quiere decir que entrevisté a agentes de la Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana, hasta que la información que me proporcionaban se comenzó a repetir. Las respuestas variaron en la segunda entrevista, pero a partir de la tercera, la información que me proporcionaban era prácticamente la misma. Sus respuestas me guiaban por las mismas líneas y se presentaban temas muy similares, sólo con variaciones de trayectorias laborales anteriores a su empleo como policías y sus historias familiares. Es por esto, en conjunto con el tiempo limitado con el que contaba para realizar el trabajo de campo, que a la séptima entrevista decidí detener esta etapa de la investigación y continuar con la organización y análisis de los datos obtenidos.

Con relación a la selección de la edad de las mujeres entrevistadas, ésta refiere a la delimitación del rango de edad reproductiva para las mujeres adultas según la Organización Mundial de la Salud, que comprende las edades de 15 a 44 años. Sin embargo, mi delimitación comienza a partir de los 19 años, ya que ésta es la edad mínima requerida para ingresar a la institución policial. La información acerca de la edad reproductiva es relevante para esta investigación en tanto que la maternidad puede ser un factor que intervenga en el desarrollo del trabajo y viceversa.

### 3.1 Presentación de las mujeres policías de Tijuana

En el presente apartado me permitiré introducir a las agentes que colaboraron conmigo para la realización de esta investigación. Estas mujeres compartieron sus historias y percepciones de lo que ha significado para ellas el trabajo policial en esta ciudad, así como sus motivaciones y desmotivaciones actuales al desempeñar este empleo. A continuación presento un cuadro que ordena los perfiles sociodemográficos de todas las informantes. Los nombres de las agentes han sido cambiados por un seudónimo de mi elección, ya que todas solicitaron que no se utilizara su nombre real. Y en algunos casos, tampoco uso el seudónimo para garantizar aún más el anonimato de las participantes.

Tabla 2. Perfiles sociodemográficos de siete mujeres policías de la ciudad de Tijuana

<b>Seudónimo</b>	<b>Edad</b>	<b>Situación conyugal</b>	<b>Número de hijos e hijas</b>	<b>Nivel de escolaridad</b>	<b>Lugar de origen</b>	<b>Rango</b>
Lourdes	30 años	Casada	1 hija	Ingeniería	Tijuana	Sub jefa
Laura	34 años	Casada	2 hijos	Preparatoria	Tijuana	Agente B
Mónica	32 años	Soltera	2 hijos	Preparatoria en curso	Tijuana	Agente B
Marta	31 años	Soltera	Sin hijos	Preparatoria	Tijuana	Agente B
Valentina	38 años	Soltera	2 hijas	Preparatoria	Sonora	Agente B
Mariana	39 años	Casada	5 hijos	Licenciatura en derecho	Tijuana	Sub jefa
Sandra	41 años	Soltera	4 hijos	Secundaria	Nayarit	Agente B

Fuente: Elaboración propia.

### 3.2 Lugar y temporalidad del estudio

El lugar elegido es la Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana, Baja California. La geografía policial de la ciudad está organizada en 11 distritos: Zona Centro, Playas de Tijuana, San Antonio de los Buenos, Mesa de Otay, La Mesa, La Presa, Los Pinos, La Presa Rural, Centenario, Sánchez Taboada y Cerro Colorado. Los distritos específicos fueron decididos en función de las personas que accedieron a ser entrevistadas, con la intención de cubrir la mayor cantidad de áreas posibles dentro de la geografía policial de Tijuana. En cuanto a la temporalidad, el presente es un estudio transversal, es decir, se centra en un momento específico y no da seguimiento en el tiempo al fenómeno estudiado (Iglesias y Cortés, 2004), debido al tiempo limitado con el que se cuenta para realizar el trabajo de campo y la redacción de la tesis.

El trabajo de campo se llevó a cabo desde el mes de mayo del año 2013 hasta el mes de febrero del año 2014. La inmersión en campo comenzó el 31 de mayo del 2013, con una reunión de presentación con el entonces director del Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional (ICAP) de la Policía Municipal de Tijuana, a quien entregué una carta compromiso explicando la intención de mi trabajo y expresando mi gratitud por

la apertura del ICAP. A partir de ese momento, me fue permitido asistir a los cursos de capacitación, prácticas de tiro, así como a contactar a las agentes para realizar las entrevistas. Asimismo se me proporcionó información acerca de la institución y el contacto de una ex comandante de la Policía Municipal para realizar una entrevista.

### 3.3 Conceptos y categorías de análisis

Los conceptos retomados para el análisis en esta investigación son género, identidad, performatividad, clase social, violencia simbólica, habitus y hexis corporal. Estas conceptos surgen del feminismo postestructural de Judith Butler y de la sociología estructuralista de Pierre Bourdieu. Se retoma el género desde su carácter performativo y a la institución policial desde la teoría de campos.

La teoría de campos de Pierre Bourdieu, los describe como espacios sociales estructurados de interacción social, con características específicas y leyes generales de funcionamiento (2008), en su interior se dan relaciones de poder entre los que detentan el capital común, y los que aspiran a él. En estas relaciones de poder se da la violencia simbólica, la falta de reconocimiento de los que ocupan la posición deslegitimada, y que es reproducida tanto por quien la ejerce como por quien está sometido a ella. Por medio de estos elementos conceptuales se puede explicar que:

1. Las mujeres se encuentran en una posición deslegitimada en el campo policial. Esto puede observarse por medio de comentarios misóginos, machistas o sexistas por parte de sus compañeros, compañeras y superiores; asignación a tareas asistenciales como llenado de reportes o tareas secretariales; poca participación de las mujeres en el campo a raíz de la asociación de ser mujer policía con figuras discriminatorias como “machorra” o “fácil”, que aluden a la heterosexualidad obligatoria y al control sobre la sexualidad de las mujeres.
2. La interiorización de las normas e intereses fundamentales del campo por parte de sus integrantes, es decir, el habitus que se crea en el campo policial, puede observarse a través de la repetición del discurso institucional como propio.
3. Se puede observar la relación entre la profesión elegida, el acceso a puestos más altos dentro de la institución y la clase social de origen. Se hace evidente la

relación entre el nivel de escolaridad de las mujeres y el puesto al que pueden acceder cuando ingresan a la institución, esta relación también refiere a la clase social de origen.

4. Las categorías de identidad y performatividad, son útiles para analizar las ideas acerca de feminidad y masculinidad que se negocian dentro del campo policial. Además, tomando a la maternidad como eje definitorio de la identidad femenina, es posible analizar la conciliación entre la vida pública y privada, y el doble discurso mediante el cual se exige que se cumpla con el rol de cuidadoras, mientras que la institución no las respalda con las condiciones necesarias. Esto se observa a través de la falta de servicio de guarderías y en las jornadas extensas con horarios de salida difusos.
5. La violencia simbólica puede observarse en la reproducción de los roles de género establecidos por la sociedad, en los que la mujer toma parte de la responsabilidad de su situación de opresión, incluso en situaciones de acoso sexual.
6. La hexis corporal que se crea dentro del campo policial es observable a través de las posturas, gestos, tono de voz, y las formas de portar el uniforme. Además se presentan percepciones de transformación en estos aspectos, por parte de las mujeres y de las personas cercanas a ellas, como familiares o amigos.

De estos argumentos puede extraerse una lista de categorías de análisis que sirven para clasificar por temas la información observable:

1. Práctica del trabajo policial: que comprende los modos de operación de las mujeres policías de Tijuana, algunos cambios en sus actividades, y las estrategias que crean para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible.
2. Subjetividad: incluye las percepciones acerca de la institución policial, tanto en beneficios como en limitaciones, la imagen que creen tener ante la ciudadanía, asociación de características distintas inherentes a hombres y a mujeres, que pueden traer ventajas o desventajas para el desarrollo laboral, así como percepciones de transformación a partir de involucrarse en este empleo.
3. Relación empleo/vida privada: abarca las formas de conciliación de las responsabilidades en su vida privada y su vida laboral, las percepciones de las formas en que el trabajo policial ha afectado (de manera positiva o negativa) a la relación con sus familias y personas cercanas, así como las formas en que los ciclos de vida de las mujeres influyen en su desempeño profesional.
4. Socialización en el empleo: contiene los temas referentes a la relación de las agentes con sus compañeros, compañeras, superiores y la ciudadanía, así como

temas de acoso sexual y discriminación de género, y las formas de lidiar con estas situaciones.

#### 3.4 Guión metodológico-técnico: fuentes de información, técnicas, instrumentos

En el presente apartado describo las fuentes de información utilizadas, así como las técnicas y sus respectivos instrumentos que sirvieron para obtener la información que es analizada en los siguientes capítulos. Asimismo presento la descripción del trabajo de campo realizado en distintos momentos, desde la observación y pláticas informales con integrantes de la institución policial, hasta las entrevistas con las agentes que colaboraron con esta investigación.

- Fuentes de información: Dentro de los documentos a utilizar como apoyo para la investigación, en específico la comprensión del funcionamiento de la institución, se encuentran los reglamentos a los que están sujetos los y las integrantes de la Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana, como la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2009), la Ley de Seguridad Pública del estado de Baja California (2009), la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del estado de Baja California (2003) y el Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública (2010). Además de folletos y documentos oficiales que informen acerca de los requisitos, exámenes escritos y pruebas físicas que pasan los y las aspirantes para poder ingresar a la institución policial, entre otros documentos oficiales que sean relevantes para el desarrollo de la labor policial.
- Técnicas: Esta investigación cualitativa busca escuchar y exponer las experiencias y percepciones de las mujeres que han ingresado a la institución policial de Tijuana, en torno a las implicaciones de género que tiene este empleo. Al momento del acercamiento con las agentes que colaboraron con esta tesis, el objetivo expuesto a ellas fue la necesidad de comprender el trabajo de las mujeres policías, las condiciones en las que se desarrollan en su empleo, así como las ventajas y desventajas que sienten en su actuar laboral cotidiano, que son consecuencia directa del hecho de ser mujeres. Para cumplir ese propósito, las técnicas utilizadas son dos:

## 1. Observación:

Este tipo de técnica otorga la posibilidad de instruirse al respecto de las formas de actuar y relacionarse de los sujetos de estudio en su entorno cotidiano (DeWalt y DeWalt, 2002, en Kawulich, 2005). En la observación directa, la persona que realiza la investigación está en contacto inmediato con la información, sin necesidad de pedir respuestas a los sujetos de estudio (Quivy, Campenhoudt, 2005). Con la implementación de la observación etnográfica previa a las entrevistas, pueden surgir lineamientos para delimitar la muestra e incluso la guía de entrevistas (DeWalt y DeWalt, 2002, en Kawulich, 2005).

Cuando se habla del trabajo etnográfico, y particularmente de la etnografía feminista, es importante considerar y explicitar el nivel de empatía que se alcanza con las informantes durante el periodo de trabajo de campo, considerando las diferencias entre sus experiencias de vida y la de la persona que realiza la investigación, así como el conflicto de comprensión que surge de esas diferencias, ya sea por falta de referentes o por los prejuicios propios (Castañeda, 2010). Es así, que tanto al momento de entrar a campo y realizar observación, como en el desarrollo de las entrevistas, tuve que enfrentarme a los prejuicios que tenía acerca del trabajo policial, así como pedir que se me explicara lo que ellas entendían por algunos conceptos incluidos en sus respuestas, tales como “criterio” y “desigualdad”, a causa de que, aunque entiendo los conceptos, era evidente en sus respuestas que ellas lo definían de una manera distinta. Los prejuicios a los que me enfrenté tienen que ver con la imagen de la institución policial en general, la cual se asocia en el imaginario social con prácticas de violencia y corrupción. Asimismo, con las ideas preconcebidas de que las mujeres policías son “más rudas” que los hombres, imagen que obtuve de pláticas informales con conocidos y familiares, quienes compartieron sus encuentros con mujeres policías, y los describieron como todavía menos satisfactorios que con los oficiales hombres. Asimismo, surgen de mi perfil, ya que soy una mujer joven, de clase media, con la oportunidad de cursar estudios de posgrado, es decir, con una serie de privilegios con los que la mayoría de mis entrevistadas no contaron. La forma en que me enfrenté a los prejuicios con los que llegué a campo, tiene que ver con la relación que establecí con la primera agente que

accedió a que la entrevistara, quien se mostró increíblemente amable y accesible conmigo, y me facilitó la entrada a la institución. Con ella realicé una entrevista piloto, varias pláticas informales, que me ayudaron a afinar mi cuestionario para las entrevistas.

## 2. Entrevistas semiestructuradas:

En este tipo de entrevistas, el entrevistador lleva preparadas algunas preguntas en una guía, pero deja espacio abierto para que se toquen otros temas que podrían no estar contemplados anteriormente. Es un punto intermedio entre la entrevista estructurada y la no estructurada. Esta técnica contribuye a que el entrevistador conserve la imagen de dominio del tema tratado, pero deja espacio abierto para que el entrevistado contribuya con temas que considere de importancia y que no estén previstos en la guía de entrevistas (Vela Peón, Fortino, 2001).

Ya que el tema de interés se centra en las historias y percepciones de las mujeres policías, esta técnica resulta conveniente para la realización del cuestionario, ya que por un lado me importa un tema específico, pero no quiero dejar fuera temas personales de sus vidas que pudiera no contemplar para la guía, sobre todo porque son mujeres con experiencias de vida muy distintas de la mía y por lo tanto con ideas y sentimientos que al no aplicar a mi experiencia personal, pueden no surgir al preparar la entrevista. Al momento de la realización de las entrevistas, esta técnica probó su pertinencia, ya que el tema se extendió considerablemente conforme me respondían las agentes, quienes me proporcionaron más información de la que había considerado en un principio. En este sentido, la entrevista piloto me proporcionó las herramientas para crear una guía más útil para los propósitos de la investigación, refinando el instrumento para dejar espacio a respuestas más completas, así como la posibilidad de incluir nuevas preguntas al momento de la entrevista según lo que se iba respondiendo.

Para la realización de las siete entrevistas, se tomó como guía el siguiente cuestionario semiestructurado, el cual se modificó en cada entrevista, dependiendo de la información que iban proporcionando las agentes:

### Cuestionario semiestructurado

1. ¿Cuánto tiempo lleva en la institución?

2. ¿Cuál es su puesto dentro de la institución y qué actividades desempeña?
3. ¿Ha desempeñado siempre las mismas actividades? Si no, ¿cuáles otras?
4. ¿Por qué decidió convertirse en policía?
5. ¿Aspira a mantenerse en la institución por mucho tiempo o tiene otros intereses laborales?
6. ¿El trabajo le proporciona facilidades para continuar sus estudios?
7. ¿Cuáles considera que son las carencias de la institución policial de Tijuana? (materiales, humanas, o de cualquier tipo).
8. ¿Cambiaría algo de su profesión?
9. ¿Cómo es su relación con sus compañeros de trabajo?
10. ¿Cómo describiría su relación con sus superiores?
11. ¿Considera que su trabajo afecta a su familia de algún modo (positivo o negativo)?
12. ¿Qué es lo que más disfruta de su trabajo?
13. ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?
14. ¿Alguna vez ha sido víctima de algún tipo de violencia o discriminación en su trabajo?
15. ¿Considera que ser mujer es una ventaja o desventaja al ser policía? ¿Por qué?
16. ¿En qué aspectos cree que es distinto ser hombre o mujer policía?
17. ¿Tuvo que cambiar algo de su forma de actuar al convertirse en policía?
18. ¿Qué es ser *un policía* según lo que se imparte en la capacitación (tanto la inicial como la constante)?
19. ¿Qué tipo de capacitación continua recibe (cursos, seminarios, etc.)? ¿Considera que se aplica en la práctica cotidiana?
20. Si existen situación de violencia sexual en el trabajo, ¿cómo se resuelve o lidia con ello?
21. ¿Por qué cree que no hay más mujeres policías?
22. ¿Por qué cree que hay tan pocas mujeres en mandos más altos?

- Instrumentos:

- Diario de campo
- Cuestionario semiestructurado<sup>9</sup>
- Grabadora de audio
- Carta compromiso<sup>10</sup>
- Cámara fotográfica

---

<sup>9</sup> El documento se encuentra en la sección de anexos.

<sup>10</sup> Ídem.

### 3.5 Trabajo de campo

El acercamiento a campo comenzó con una plática informal con una agente de la Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana, el 10 de mayo de 2013. Esa mañana, la oficina en la que hablamos estaba casi vacía, ya que se les había dado el día libre a las mujeres del área administrativa por el día de las madres, sólo se encontraban ahí las y los agentes. La plática duró casi dos horas, y fue además un ejercicio de entrevista que me ayudó a afinar mi instrumento, es decir, a mejorar mi cuestionario semiestructurado. Además conocí a dos agentes más que me dieron su número para contactarlas para futuras entrevistas, aunque después de eso no me volvieron a contestar y esas entrevistas no se realizaron.

A partir de ese momento, sentí un poco más de confianza porque ya conocía a gente dentro de la institución, aunque todavía era necesario hacer el contacto formal, por lo que en el siguiente mes entregué cartas oficiales expedidas por El Colegio de la Frontera Norte, al Secretario de Seguridad Pública de Tijuana, así como al director del Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la Policía Municipal. Además de estas cartas, entregué una solicitud formal de información acerca de la institución, que canalizaron al área de estadística, quienes a pesar de mi insistencia no volvieron a comunicarse conmigo.

Después de estos contactos formales, mi trabajo de campo se dividió en dos partes. En un primer momento realicé observación en el Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la Policía Municipal de Tijuana, a donde asisten los y las agentes para capacitación constante una vez que iniciaron sus labores. Ahí observé algunos cursos y clases que componen parte de la formación que se les da a los y las agentes, así como las dinámicas entre ellos y ellas. Específicamente observé entrenamiento físico y varias sesiones de un curso de Preservación de los Hechos, en el cual se impartieron técnicas de manejo de evidencia en una escena del crimen, empaquetado de dichas evidencias, así como la conservación de la escena, sin alterarla ni contaminarla para que no se perjudique lo que puede funcionar como evidencia en un caso. El curso fue impartido por una ex comandante de la SSPM, en una sala audiovisual del ICAP. Todos los asistentes le ponían total atención. El curso tuvo una parte teórica, en la que se expusieron los lineamientos básicos del cuidado de una escena del crimen, y

una parte práctica, en la que los y las agentes aprendieron a empaquetar evidencia, aunque no contaban con los materiales reales con los que se realizan estas actividades.

Además, realicé observación en el campo de tiro del Centro de Formación y Capacitación Policial (CENFOCAP); en donde pude presenciar varias rondas de práctica en las que se les instruía acerca de las posturas de tiro, utilización de distintos tipos de armas, disparo desde varios ángulos, así como reacción rápida. Para estar presente en el cuarto de tiro, se me proporcionó el equipo reglamentario de protección: un chaleco antibalas, unos audífonos silenciadores y unos lentes. A esta práctica, sólo asistió una mujer, quien era la más lenta del grupo que observé. Se mostraba nerviosa y se le caían las balas. Me preocupó que mi presencia, por saber que estaba ahí para observarla a ella, hubiera afectado su desempeño.

A ambos sitios obtuve acceso gracias a la cooperación del director del Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional, quien me otorgó el permiso de tomar fotografías (desde ángulos específicos para evitar la aparición de rostros), así como tomar notas de todo lo observado. Además, el ahora ex director del ICAP, sostuvo conmigo una plática en la que mostró gran interés en mi trabajo de investigación, y expresó la consciencia de que saldrían asuntos no muy favorables para la institución, pero que se encontraba en toda la disposición de utilizar la información que surgiera de mi trabajo, para mejorar los aspectos que fueran necesarios.

La segunda fase del trabajo de campo comprende la realización de siete entrevistas con agentes de la Policía Municipal de Tijuana que se encuentran asignadas al área operativa. La obtención de contactos se tenía pensada por la técnica de bola de nieve (que consiste en conseguir los datos de la siguiente persona a colaborar con la investigación por medio de la persona entrevistada), sin embargo al momento de realizar cada entrevista fue imposible obtener el siguiente contacto debido a la poca confianza y conexión entre las agentes, incluso dentro de un mismo distrito, por lo que el modo de acción requirió presentarme en cada distrito, preguntando por las agentes que trabajaban en ese lugar, y haciendo el acercamiento inicial en cada una de las entrevistas. Sólo en una delegación me fue posible contactar a más de una agente por recomendación de las entrevistadas. En el caso de una de las entrevistas, realizada a una ex comandante, el contacto fue proporcionado por el área de Recursos Humanos del ICAP.

Las entrevistas tuvieron duraciones distintas, comprendidas en un rango entre 20 minutos y hasta casi dos horas (dividida en dos sesiones), en las cuales me fue permitido utilizar la grabadora de audio, a excepción de una, quien se mostró insegura por la presencia de su superior inmediato en la oficina de enfrente, y quien aseguró que sería reprendida debido a problemas de declaraciones públicas hechas recientemente por uno de sus compañeros, que resultaron en desprestigio para la institución. En este caso escribí todas las respuestas en el momento. Al respecto Sprague (2005) menciona que las mujeres que son entrevistadas en presencia de un hombre con mayor autoridad o prestigio, controlan e intimidan las respuestas de la entrevistada y la acción de la entrevistadora. Esto no es exclusivo del sistema patriarcal, también las mujeres con mayor prestigio y poder que la entrevistadora, asumen el control de la entrevista.

### 3.6 Justificación de los instrumentos metodológicos

La elección de estos métodos se basa en la particularidad de los estudios cualitativos. La elección de las entrevistas semi-estructuradas se debe a que no es un universo tan grande y que lo relevante son las historias particulares de las mujeres policías y cómo se entrecruzan sus testimonios, por lo que resultó de gran importancia permitir que se proporcionara toda la información que fuera considerada importante por la entrevistada, aunque dichos temas no estuvieran contemplados en la guía. Por otro lado, la observación funcionó para poder analizar los acontecimientos de primera mano en la medida de lo posible, y contrastar algunos de los datos que me proporcionaron en las entrevistas, así como observar las interacciones que se daban al interior de su lugar de trabajo. En este punto, una importante fuente de información fueron las interrupciones que se dieron al momento de las entrevistas, en las que pude observar cómo se dirigían entre compañeros y compañeras, con sus superiores, así como las dinámicas del actuar cotidiano en las distintas delegaciones. En algunas ocasiones, estas interrupciones me proporcionaron incluso más información de utilidad que la que surgió de las respuestas de las informantes.

Para organizar la información obtenida en el trabajo etnográfico, fue útil la realización de un diario de campo. Mi diario de campo está conformado por 42 hojas de notas en las que narro cada uno de los momentos en los que me acerqué a la institución

policial. Aunque esta información no fue sistematizada, algunas de las notas contenidas en el mismo, fueron de utilidad para contrastar la información proporcionada por las agentes en las entrevistas. En este diario, describo el primer acercamiento a las agentes por medio de pláticas informales, las presentaciones oficiales con los directores, notas al margen de las entrevistas realizadas con las agentes, las dificultades y trabas que me presentaron los y las integrantes de la institución policial (especialmente a la hora de solicitar información), así como lo observado en las prácticas de tiro y cursos de capacitación. Asimismo incluyo mis percepciones y los sentimientos de disgusto o empatía que experimenté durante el trabajo etnográfico y las entrevistas con las agentes.

Considero que la combinación de estas técnicas y sus respectivos instrumentos me proporcionaron resultados mucho más completos que si hubiera utilizado una sola técnica, y que su implementación en conjunto resulta en una investigación mucho más profunda.

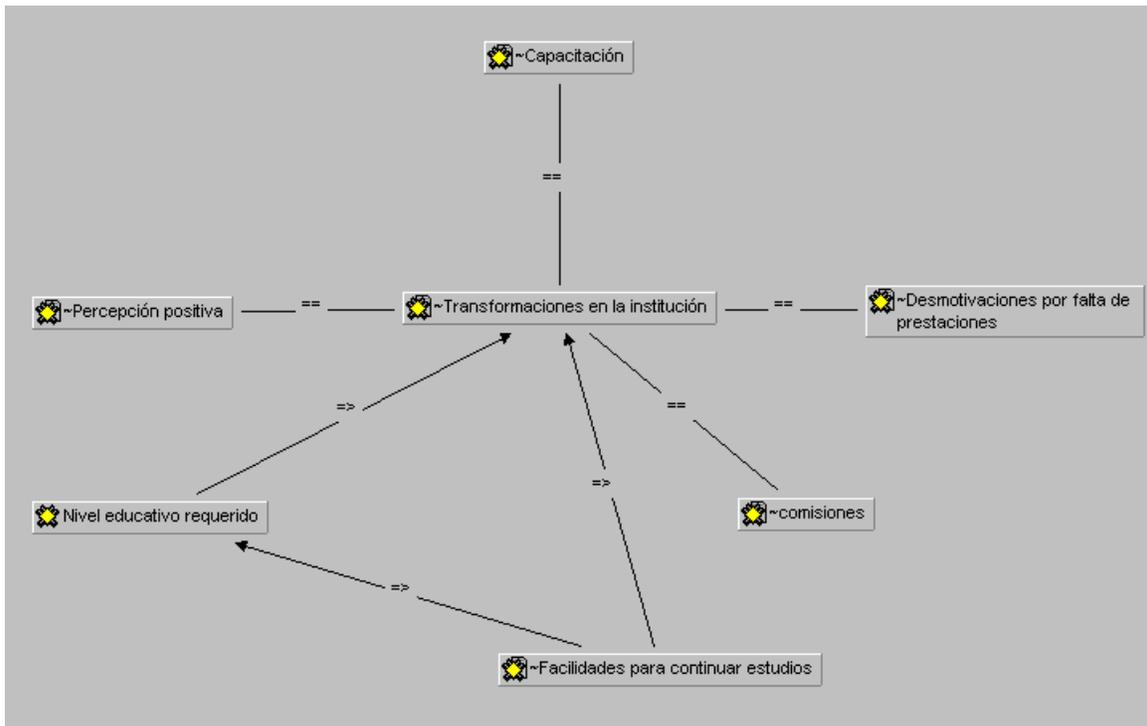
### 3.7 Estrategia de análisis

El análisis de datos se realiza desde la teoría feminista a través de la mediación de género como paradigma hermenéutico de interpretación. En este punto es importante aclarar que el género no es la única dimensión a considerar, ya que no es posible que una sola cualidad explique todo el accionar de una institución. Es así que se toma en cuenta como complemento de la investigación, la dimensión de clase social, que en conjunto con el nivel académico, repercuten en la posibilidad de acceder de inicio a puestos más importantes dentro de la institución policial y posteriormente a ascender. Sin embargo, la principal preocupación de esta investigación es observar cómo se construye socialmente lo que es propio de las mujeres específicamente en el ambiente laboral policial, y cómo reaccionan las mujeres ante mecanismos de configuración del perfil policial, que están diseñados para para un trabajo reconocido tradicionalmente como de hombres, para la formación de sujetos masculinos en un mundo patriarcal. El análisis tendrá relación directa con los conceptos trabajados en el marco teórico-conceptual, como el género, la performatividad trabajada según Judith Butler, el *habitus* y los campos de la teoría de Pierre Bourdieu, para que todo el aparato teórico se contraste o difiera con los datos recopilados en el campo. Además incluye la creación de códigos y familias sobre las

relaciones observadas y los significados explicados por mis informantes, mediante el software de procesamiento de datos Atlas.ti.<sup>11</sup>

A continuación presento algunos mapas de relación de códigos y familias, trabajados mediante el software Atlas.ti, que sirvieron de apoyo para el análisis de la información en los siguientes capítulos. Incluyo dos ejemplos de mapas de relaciones de familias y códigos, en donde se muestran las interacciones y conexiones entre ellos, así como una breve explicación de estas relaciones. Los códigos son etiquetas que se crean para clasificar por temas específicos los testimonios expresados en las entrevistas, y las familias son grupos de códigos, que abarcan temas más generales.

Gráfico 1. Redes de códigos



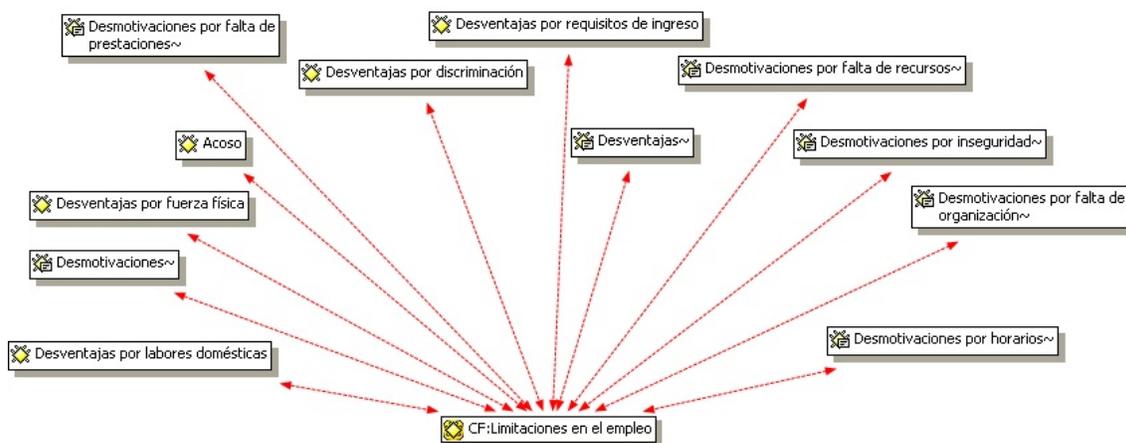
Fuente: Elaboración propia mediante el software Atlas.ti

En la imagen de arriba se puede observar cómo se relacionan las transformaciones en la institución, por un lado con la percepción positiva de la institución, y por otro lado con las desmotivaciones por falta de prestaciones, esto es, porque una de las transformaciones

<sup>11</sup> El Atlas. ti es un programa de análisis de datos cualitativos, que ayuda a clasificar los datos presentados en las entrevistas transcritas, por medio de la creación de códigos y familias, así como a encontrar las relaciones entre éstos.

es el cierre de la guardería. Además, se puede observar que el nivel educativo requerido, como parte de una de las transformaciones en la institución, influye en las facilidades para continuar los estudios. Asimismo, estas transformaciones, que son el código central, están relacionadas con la asignación de comisiones, y con la creación de nuevas formas de capacitación. Todos estos códigos y sus relaciones, surgieron de los datos obtenidos en las entrevistas con las agentes, y al mismo tiempo sirvieron para ordenar y relacionar la información.

Gráfico 2. Ejemplo de familia: limitaciones en el empleo.



Fuente: Elaboración propia mediante el software Atlas.ti

Los datos obtenidos en las entrevistas pudieron clasificarse en seis familias: Educación, Práctica del trabajo policial, Subjetividad, Relación empleo/vida privada, Socialización en el empleo, y Limitaciones en el empleo. En el gráfico anterior, se pueden observar los códigos que componen a una de las familias creadas para el análisis de la información. El nombre de esta familia es Limitaciones en el empleo, y comprende los códigos de Desventajas con sus diferentes especificidades, los códigos de Desmotivaciones y sus derivados, así como el código de Acoso. Esta clasificación parte de las percepciones de las mujeres que colaboraron con la investigación.

Es por medio de esta ruta metodológica que se obtuvo la información y posteriormente se analizaron los datos recabados en las entrevistas semi estructuradas con las siete agentes de la SSPM de Tijuana, complementando el análisis con las anotaciones del diario de

campo que surgió de la observación etnográfica en distintos momentos y actividades de las policías de Tijuana. La elección de las técnicas y sus respectivos instrumentos, resultaron útiles para cumplir con los objetivos planteados al momento inicial del trabajo de tesis, tanto el general como los específicos. La ruta de análisis se centró en los testimonios de las agentes, contrastando sus percepciones con los conceptos de identidad, performatividad, campos, habitus y hexis corporal, trabajados en el marco teórico-conceptual. Fue de gran ayuda la sistematización de las entrevistas transcritas por medio del programa de análisis de datos cualitativos Atlas.ti, principalmente para identificar los temas recurrentes que surgieron en los testimonios de las agentes.

#### **IV. DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO Y LA CONCILIACIÓN/DISCORDANCIA ENTRE LA VIDA PÚBLICA Y PRIVADA DE LAS MUJERES POLICÍAS DE TIJUANA**

*Porque todas las comidas se han cocinado, los platos y las tazas lavado; los niños enviados a la escuela y arrojados al mundo. Nada queda de todo ello; todo desaparece. Ninguna biografía, ni historia, tiene una palabra que decir acerca de ello.*

-Virginia Woolf,  
Una habitación propia

Son diversas las formas en las que la institución policial y las interacciones que se dan en su interior repercuten sobre la vida de las mujeres que ahí laboran. La conciliación entre el trabajo policial y la vida privada de estas mujeres se da de manera distinta que la de los hombres, como consecuencia de las obligaciones que se espera socialmente que cumplan tanto hombres como mujeres. Mientras que los hombres pueden enfocar todos sus esfuerzos en desarrollarse profesionalmente, las mujeres deben cumplir con otra carga de trabajo: las labores domésticas. Dentro de ellas, la carga principal, que ocupa más tiempo y esfuerzo, es el cuidado de los hijos e hijas. Estas atribuciones resultan en convertir al género en trabas para lograr el éxito en la vida profesional. Ser mujer implica dificultades en el desarrollo laboral y en la conciliación de la vida pública y privada.

En el presente capítulo se abordan algunos aspectos que resultan de los testimonios de las agentes que fueron entrevistadas para esta investigación: la división sexual del trabajo, es decir, la idea de que hombres y mujeres deben dedicarse a actividades distintas que correspondan a su género, observado a través de la asignación del trabajo policial como masculino, en contraste con las motivaciones que llevaron a estas mujeres a pasar por alto esa determinación; las formas en que estas agentes concilian su vida laboral con su vida privada, es decir, las estrategias que utilizan para cumplir tanto con sus empleos como con sus obligaciones en las labores domésticas, así como las formas en que su trabajo repercute en la relación con sus familias; y por último, considerando que seis de

las siete entrevistadas son madres, y algunas de ellas madres solteras, las maneras en que su trabajo como policías afecta en las estrategias de cuidado a sus hijos e hijas y las formas de vivir la maternidad. Estos temas se abordan con el concepto de género en su carácter performativo, desde la teoría de Judith Butler. Se incluyen las nociones acerca de la identidad femenina dentro de la labor policial, así como la maternidad como eje definitorio de ésta (Cervantes Carso, 1994).

Es importante dejar claro que las reflexiones aquí presentadas surgen de los testimonios de las agentes que colaboraron con esta investigación. No es la intención de estos capítulos generalizar la condición de las mujeres policías, sino ilustrar las percepciones de estas siete mujeres con respecto a las implicaciones de género del trabajo policial en este contexto específico. Los testimonios presentados se contrastan con las líneas teóricas trabajadas en el primer capítulo, y se buscan las coincidencias y diferencias entre las ideas compartidas por las agentes.

#### 4.1 Perfiles de las agentes que colaboraron con esta investigación

Para comenzar este capítulo, me permitiré incluir una breve descripción de las agentes entrevistadas para este trabajo. Incluye los datos sociodemográficos de estas mujeres, es decir, datos biográficos, características físicas y de personalidad, así como algunas peculiaridades que resaltaron al momento de las entrevistas, y que en mi opinión aportan una panorámica más amplia a la investigación. Los nombres de las agentes han sido cambiados por un seudónimo de mi elección, ya que todas solicitaron que no se utilizara su nombre real. En algunas ocasiones no se incluye el seudónimo de las entrevistadas para proteger de mejor manera el anonimato.

#### **Lourdes**

Es una ingeniera industrial de 30 años. Está casada y tiene una hija de 10 años. Es originaria de Tijuana. Usa el pelo recogido en una cola de caballo, aretes pequeños y maquillaje discreto. Apenas lleva dos años en la institución y por contar con ese nivel de estudios la colocaron en un puesto superior. Desempeña su trabajo en una oficina, pero expresa sus ganas de salir a patrullar como cuando salió de la academia. Se expresa con mucho cuidado, da la menor información que puede al responder. Tiene un tono de voz serio y un poco grave, pero al contestar el teléfono a su marido, su tono cambia

drásticamente. No accedió a que grabara la entrevista en audio. Se ve un poco desconfiada. Se queja de los policías corruptos, explica que su sueldo es lo suficientemente bueno y no hay necesidad de “pedir limosna”. Le importa mucho la imagen que tiene la policía ante la ciudadanía, especialmente le preocupa que a los niños y niñas les enseñen que la policía está ahí para ayudarlos/as.

### **Laura**

Tiene 34 años. Es casada y tiene dos hijos. Lleva el pelo recogido en una cola de caballo, usa maquillaje muy ligero, y no usa aretes ni broches en el pelo. Lleva siete años como agente de la Policía Municipal de Tijuana. Actualmente se encuentra de comisión en la delegación de Playas de Tijuana. Disfruta su trabajo, pero le parece más interesante el salir a patrullar. Tiene la preparatoria terminada y pretende comenzar próximamente a cursar un diplomado o la licenciatura en criminalística. Expresa la gran satisfacción que le proporciona su trabajo, en especial al recibir el agradecimiento de la gente, y al llegar a tiempo para evitar que se cometa un delito. Se muestra optimista en cuanto a la mejora de la imagen de la policía ante la ciudadanía.

### **Mónica**

Tiene 32 años. Es madre soltera de 2 hijos. Es originaria de Tijuana. Tiene el pelo oscuro, recogido en una cola de caballo, lleva maquillaje muy ligero y usa aretes pequeños. Lleva más de ocho años en la institución. Expresa la satisfacción que le produce el trabajo de policía, especialmente al recibir el reconocimiento de la gente a la que ha ayudado en su labor cotidiana. Considera que la labor policial ha transformado su carácter a uno más firme, y que la ha ayudado a volverse más paciente. Actualmente está cursando la preparatoria abierta y desea continuar sus estudios posteriormente.

### **Marta**

Tiene 31 años, es soltera y no tiene hijos. Es de baja estatura y muy delgada. Es originaria de Tijuana. No usa maquillaje, y trae el pelo recogido en una cola de caballo. Habla muy despacio y en un volumen muy bajo. Se ríe mucho. Hace algunas bromas acerca de la

forma en que asignan a los jefes en esa delegación. Expresa sus intenciones de mantenerse dentro de la institución, pero tiene planes de poner un negocio en el futuro.

### **Valentina**

Tiene 38 años. Es madre soltera de dos hijas. Es originaria de Sonora. Tiene la preparatoria terminada. Lleva aproximadamente ocho años como agente de la Policía Municipal de Tijuana. Actualmente se encuentra en una comisión de apoyo técnico, que se encarga de realizar el análisis de la información que les proporciona el estado acerca de la incidencia delictiva. Ella analiza esa información, la procesa y la da a conocer al personal de la institución. Su motivación principal es ayudar a la ciudadanía, aprecia mucho el reconocimiento de la gente a la que ayuda. Expresa su deseo por estudiar una carrera en criminalística, para estar más preparada para el trabajo policial. Su decisión de ingresar a la policía se vio influenciada por la presencia de policías en su familia, por lo que el trabajo siempre le llamó la atención.

### **Mariana**

Es licenciada en derecho, por lo que ingresó directamente a un puesto superior. Ha ascendido bastante dentro de la institución desde entonces. Lleva casi ocho años en la Policía Municipal, pero antes de eso estuvo cuatro años en la dirección de servicios periciales. Tiene 39 años, está casada con otro agente de la policía y tienen 5 hijos juntos. Advierte como ventaja estar casada con un policía, porque así siente más libertad para desempeñar su trabajo, aún con los horarios difíciles y las situaciones extraordinarias, ya que siente mayor comprensión por parte de su pareja. Es alta, tiene el pelo teñido, recogido en una trenza, usa aretes pequeños y maquillaje. Tiene un carácter dominante y voz algo grave. Es un poco intimidante hablar con ella. Cuando se dirige a los demás, es muy directa y concreta. Se nota en ella un discurso muy institucional. En algunas ocasiones al hacerle una pregunta sobre su opinión, responde en plural, como si le hubiera preguntado algo acerca de la postura de la institución policial.

## **Sandra**

Es una mujer de 41 años, madre soltera de 4 hijos: dos hombres y dos mujeres. Nació en Nayarit, pero fue registrada en Sinaloa y criada en Sonora. Lleva más de siete años como agente en la Policía Municipal de Tijuana. Usa el pelo recogido en una cola de caballo, con algunos broches pequeños en el pelo. Usa aretes de arracada y maquillaje. Tiene el pelo teñido. Fue ama de casa por algunos años, tuvo su primer empleo hasta que se divorció y el padre no quiso ayudarla con la manutención de los hijos. No ha podido cursar la preparatoria, pero está gestionando empezarla, de forma abierta, ya que es un requisito para mantenerse en la institución. Expresa su enorme gusto por el trabajo policial y se refiere a él como un “sueño de toda la vida” que se cumplió. El aprendizaje es una cuestión muy importante para ella, ya que dejó empleos anteriores al sentir que ya no aportaban nada a su vida profesional. Pasó por varios empleos de recepcionista y de asistente contable antes de llegar a la institución. Compara constantemente a la policía en México con la de Estados Unidos (quedando México en una posición desfavorable).

A partir de los testimonios compartidos por estas siete agentes de la Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana, presento los temas propuestos en el marco teórico-conceptual, contrastándolos con fragmentos de dichas entrevistas. Se incorporan algunos temas que no fueron considerados en un principio, pero que se relacionan directamente con lo planteado. La importancia de este capítulo radica en las percepciones de estas mujeres que día a día deben lidiar con las trabas y dificultades de la labor policial, que resultan de ocupar una posición de desventaja.

### 4.2 Un trabajo de hombres: división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo está fundamentada en la concepción de que hay características inherentes en los hombres y mujeres, lo cuales los califican mejor para cierto tipo de tareas, mientras que los imposibilita para otras (Cervantes Carso, 1994). Estas ideas siguen siendo vigentes, y se perciben en la participación de hombres y mujeres en distintos ambientes laborales. Existen ciertos empleos que parecen estar destinados para las mujeres o esferas públicas en las que es aceptado que se involucren. Por otro lado, están los trabajos masculinos, o socialmente considerados como “trabajos

de hombres”<sup>12</sup>. Dentro de estos trabajos masculinos o masculinizados se encuentra la labor policial, la cual no sólo es considerada de esta manera, sino que en la práctica la inmensa mayoría de las personas que lo desempeñan y lo organizan son, en efecto, hombres. Esta mayoría de representación refuerza la idea de que el trabajo policial es masculino y las agentes que laboran en la institución están conscientes de ello.

Mmm... pues por lo general este se ha considerado un trabajo de hombres. Siempre, desde que tengo uso de razón, siempre lo han considerado como un trabajo de hombres, yo creo que por eso casi no les dan mandos a las mujeres (Valentina, Agente “B”, entrevista, 2014).

Las totalidad de las agentes entrevistadas reconocen esta imagen de su trabajo y advierten que la idea de que el trabajo policial es masculino repercute en la facilidad de que una mujer ocupe un puesto directivo. El sistema de ascensos dentro de la institución está más relacionado con las redes que se crean al interior que con las capacidades de los y las agentes. Aunque en el ámbito de lo formal la asignación de puestos tiene que ver con la preparación académica y con el tiempo desempeñando el puesto anterior, en la práctica las cosas son distintas. Por lo tanto, el servicio profesional de la carrera de policía para ascender a los mandos superiores se convierte en una falacia. Esto no quiere decir que sea imposible para una mujer el ocupar puestos importantes dentro de la institución, sin embargo hay muy pocas que lo logran, y algunas de las agentes que colaboraron con esta investigación expresaron las dificultades que sienten al respecto.

Creo que, bueno, cuando recién entré a la policía había como que mucho favoritismo, porque eras conocido mío pues si yo soy jefe, te pongo de supervisor o algo así, y por un tiempo eso cambió pero, como que otra vez ya regresó a ser lo mismo. Como que no le dan oportunidad a otras personas por lo que saben sino porque, ah pues tú eres mi amigo, pues tú vas a ser el supervisor (Marta, Agente “B”, entrevista, 2014).

El discurso institucional de la SSPM se presenta como neutro en cuestiones de género, es decir, que en cuanto al contenido de los reglamentos y modos de acción de la institución policial dirigido a las oportunidades de ingreso, de crecimiento o de ascenso a puestos directivos, éste muestra que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y

---

<sup>12</sup> Las comillas son mías.

responsabilidades. Como mencioné anteriormente, si se cumplen con los requisitos de nivel educativo y tiempo en el puesto anterior, supuestamente ese cumplimiento resulta en un ascenso. Sin embargo, en la práctica las cosas se dan de manera distinta. Las mujeres que colaboraron con esta investigación expresan sentirse en desventaja con respecto a sus compañeros hombres, e identifican las formas en las que se otorgan las posibilidades de ascenso, alineadas a los intereses personales de los mandos que están encargados de promover a las y los agentes. Algunas agentes advierten la falta de mujeres en puestos directivos, y se pone en duda la capacidad de las mujeres para desempeñar este empleo, precisamente porque se piensa que de principio no deberían estar ahí. Un aspecto que repercute importantemente es la resistencia de los hombres a ser liderados por una mujer. Estas situaciones se dan en todos los niveles de la institución. Una de las entrevistadas, quien en algún momento de su carrera policial tuvo un puesto importante, expresó las dificultades para que sus subordinados la respetaran cuando ingresó a la institución, y que con el tiempo y su buen desempeño, tuvo que ganarse el respeto de los agentes con los que trabajaba.

Pues ya sabes que hay movimiento. Tú sabes que casi siempre va a ganar más un hombre que una mujer. Es que el secretario es el que pone al director de la policía, él va a decir quién va a ser su director. Y es muy raro que quieran escoger a una mujer. Hasta ahorita que yo sepa no ha llegado una mujer a ser director de la policía aquí en Tijuana<sup>13</sup> (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Al cuestionarlas acerca de los motivos por los cuales se percibe la falta de involucramiento de las mujeres en la institución policial, así como su reducida participación en altos mandos, las respuestas se orientaron una vez más a las asignaciones sociales de los roles de género. Mientras que es de esperarse que los hombres se involucren en este tipo de empleos, las mujeres siguen ocupando una posición de menor legitimidad, y en algunos testimonios se expresa el sentir que es su deber convencer a sus compañeros y superiores que pueden cumplir con las obligaciones que implica el trabajo

---

<sup>13</sup> En la última etapa de esta investigación, en julio de 2014, se nombró a la primera directora de la Policía Municipal.

policial, y por consecuencia, que pueden ocupar un alto mando y tener subordinados a su cargo.

Yo creo que ya hay más. Pero, eh... yo creo que todo se debe a las creencias. De eso, de que la mujer es la que tiene que estar en la casa cuidando a los hijos y pues muchas mujeres se guían por esa creencia. Y aparte que pues, hay muchas mujeres que trabajan obviamente y esto lo ven como que un trabajo para hombres pero pues a veces también las mujeres pues, también podemos [se ríe], pero nos ven así como que, tienen otra mentalidad yo creo. Yo creo que es por eso (Marta, Agente “B”, entrevista, 2014).

A pesar de que la diferencia sexual funciona muchas veces como una forma de poner en desventaja a las mujeres, resaltan las ideas de algunas agentes acerca de que las mujeres tienen cualidades positivas inherentes distintas a las de los hombres. Estas cualidades se mencionan como las ventajas con las que cuentan en el trabajo policial por el simple hecho de ser mujeres. De alguna manera, se presentan como una forma de compensar las desventajas que resienten al desempeñar su trabajo. En las entrevistas, de manera frecuente surgieron inmediatamente después de expresar las desventajas percibidas. Las negociaciones de género que se dan al interior del campo policial, así como algunas ideas de la feminidad y la masculinidad, se advierten en las estrategias para desempeñar el trabajo, así como en la delimitación de un perfil de mujer policía con características positivas y una mejor imagen ante la ciudadanía. El mencionar estas características positivas es parte de una identidad, pero también se presenta en la performatividad, el decir ‘somos más inteligentes, más flexibles, más accesibles’, habla del carácter performativo del género, de las formas que explica Butler en las que se cumplen o no las normas establecidas, y se pueden crear nuevas formas de vivir la realidad de género.

Pero somos muy inteligentes, y el hombre a veces no piensa, hace las cosas sin pensarlo, cuando andas en la calle los hombres son como que... actúan, y la mujer piensa las cosas para hacerlas (Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

La identidad de género está en constante reconstrucción y deconstrucción, y la labor policial, desde sus normas, modos de operación, así como desde las dinámicas que se dan

en su interior, contribuye a que se cuestionen los roles de género y se asocien características distintas a las que se creían naturales en hombres y mujeres. Aún enfrentándose a esta negociación, se mantienen en los testimonios algunos atributos considerados femeninos, pero éstos se resignifican, ya no son considerados como limitantes, sino como ventajas.

Tenemos, creo yo, más criterio. Criterio con las personas. Eh... los hombres por lo regular no, mmm... no digo que todos, algunos sí pero, son muy cerrados en su manera de pensar y no tienen criterio. Como por ejemplo, una vez iba conduciendo un muchacho y traía placas americanas y nada más por eso lo pararon, el compañero este con mente cerrada. Traía a su mamá el muchacho, traía a su esposa con una niña de dos años y un bebé. Y estaba lloviendo, y no traía licencia. Obviamente se miraba como, pues como de fábrica el muchacho, y este... le quería quitar el carro [se ríe] y yo así como que “¿qué?” o sea, no manches, lo paraste sólo porque le viste placas americanas, o sea, no tuvo criterio pues. O sea, la mamá, que apenas podía caminar, la esposa, la niña de dos años y el bebé. Por eso te digo, yo, sabes qué, me dijo “hágale el reporte, ¿no?”, y yo “no, hazlo tú, yo no se lo voy a hacer y yo no le voy a quitar el carro”, y ay se enojó, pero no se lo quité, y yo pues, sé que a veces tienen necesidad y a veces tienen otras cosas como alimentar a los hijos y a lo mejor no pueden sacar la licencia, que tienen que hacerlo obviamente, ¿no?, porque si no lo hacen pues a la larga les va a salir más caro, pero... pero pues yo entiendo que a veces pues si trabajas en fábrica no da para mucho y que todavía le quiten el carro. Es lo que pienso, que las mujeres tenemos más criterio (Marta, Agente “B”, entrevista, 2014).

Son frecuentes las menciones de historias que involucran a un oficial hombre sin disposición de ayudar a una persona, mientras que es la mujer la que se detiene a resolver la situación, aunque implique pasar por alto alguna sección del reglamento, o detenerse un poco más del tiempo necesario. Esa es la representación que se hace de las actitudes diferenciadas entre hombres y mujeres mediante los testimonios de las agentes. Lo interesante es reflexionar acerca de cómo estas historias particulares o anécdotas, se toman para describir el comportamiento general de los y las policías, y en algunas ocasiones, de los hombres y las mujeres en general.

Aunque las agentes saben que ser mujer en el trabajo policial representa muchas veces una desventaja, también encuentran en estas características asociadas a las mujeres,

atributos positivos que las ayudan a desempeñar mejor su trabajo y que consideran que las califica en tareas que los hombres no pueden realizar de la misma manera. Representan cualidades que ellas perciben como una ventaja al relacionarse con la ciudadanía en su labor cotidiana. Esto es parte de las formas en que se negocia el género dentro de la institución, e ilustra algunas maneras en las que se construye y deconstruye la identidad de género de las mujeres que están insertas en este campo. Es importante resaltar que las normas de género no siempre actúan en contra de las mujeres, sino que a veces las posiciona en un mejor lugar que a los hombres.

Y generalmente las personas cuando hay una pareja de hombre-mujer, pues se dirigen más con la mujer, por el lado de que son más flexibles, más accesibles, y el hombre a veces se pone como muy cerrado (Valentina, Agente “B”, entrevista, 2014).

#### 4.3 Motivaciones para involucrarse en el trabajo policial

Si el trabajo policial es socialmente considerado como un trabajo “de hombres”<sup>14</sup>, y esta imagen está presente en las percepciones de las mujeres que deciden convertirse en policías, es interesante reflexionar acerca de las motivaciones que llevan a las mujeres a elegir este empleo. Son diversos los motivos por los cuales estas agentes ingresaron a la institución policial de Tijuana, pero pueden organizarse en tres líneas principales: gusto por la imagen que se tiene de lo que es la labor policial, es decir, ideas preconcebidas de lo que implica el trabajo de policía; expresar intenciones de ayudar a la ciudadanía, y de recibir reconocimiento por su labor; y presencia en el círculo cercano (amigos o familiares) de personas que desempeñaban este empleo u otros similares (como militares), lo cual está relacionado con la buena imagen y el respeto que se expresa sobre la institución policial.

##### 4.3.1 Preconcepciones de la labor policial

Las ideas preconcebidas por parte de algunas de las agentes sobre lo que consideraban que implicaba la labor policial antes de involucrarse en este empleo, son una de las principales motivaciones para ingresar a la institución. En algunas ocasiones, las

---

<sup>14</sup> Las comillas son mías.

expectativas acerca de este trabajo se ven contrastadas por la realidad y terminan por falsearse. La concepción previa al ingreso a la institución, frecuentemente tiene su origen en la imagen proyectada en los programas de televisión y en las películas, generalmente de origen estadounidense.

Sandra: Yo pensaba que aquí era como en Estados Unidos, en cuanto a capacitación, este... verlos bien equipados, como se manejan allá... o sea, yo pensaba que era igual que allá. Se me figuraba que el ser policía era como allá, yo al policía de Estados Unidos lo veía como muy respetable, y este... es muy diferente.

Carolina: ¿Cómo es aquí?

Sandra: Diferente. Totalmente. Ya llegando aquí me di cuenta que no era lo mismo. O sea, yo me soñaba así como en Estados Unidos en el SWAT, ¿no?, brincando, saltando, arriba de las patrullas, colgada. Pero me di cuenta, en la academia me di cuenta que por mi peso no, no. Siempre fui muy gordita y no. Dije no, no, no. No es como ver televisión. No es lo mismo. (Sandra, Agente "B", entrevista, 2013).

Es interesante notar que así como Sandra, algunas mujeres toman este camino laboral, incluso conscientes de la mala imagen que tiene el empleo, tanto en general para hombres y mujeres (en temas referentes a corrupción y uso innecesario de la fuerza), como en el caso particular de las mujeres. Las ideas de lo que es propio de los hombres y propio de las mujeres siguen siendo un factor que frena la disposición de dedicarse a un tipo determinado de empleos y que al decidir saltarse o incumplir esas determinaciones, trae consecuencias para las mujeres que toman esos riesgos. Estas consecuencias son resultado tanto de las mencionadas determinaciones de género, como de la falta de representación que tienen las mujeres en el trabajo policial. Aunque se ha avanzado algo en los últimos años, este tipo de situaciones sigue siendo vigente.

Muchas, a parte de la percepción que tiene la ciudadanía, dicen 'ay, no veo mucha mujer policía femenina, arreglada' y tenían la idea errónea de que quien era mujer policía, era una persona con una tendencia sexual diferente a la mujer, o en definitiva que le gustaban mucho los hombres, por no decirle de otra manera, esa la idea que tenían de la mujer. Entonces era de alguna manera como un freno para quien realmente quería ser policía,

porque la iban a tener en un estigma. Dice ‘ah, o eres lesbiana, o eres en este caso una persona que eres muy fácil’, era la idea que se tenía en un principio. Estamos hablando de hace años. Entonces siento yo, que era parte del freno que le ponían a alguien que realmente quería ingresar, que te iban a poner en ese rubro. Es una de las peleas con las que una ingresa. O de repente te ven ‘ah mira, tú eres buena, estás arreglada’, no necesitas andar precisamente entaconada o algo, para decirte femenina, sino hay ciertas cosas que te hacen ver femenina y eso detiene mucho a las mujeres. Entonces es una lucha que se ha seguido dando, a parte de que sí tiene que ver mucho el machismo en casa porque sí me ha tocado con personas que yo conozco que han querido ingresar a la policía y que les dicen ya sea su esposo o su novio, ‘no, no ingreses, porque mira, el ser policía, muchas desventajas y luego los jefes van a querer que estés con ellos’, o sea, son situaciones todas muy similares. Entonces siento que sí es en gran parte una afectación que se ha dado para que no haya mucho número de mujeres aquí (Anónima, entrevista, 2013).

Como se mencionó en el apartado teórico, la identidad femenina está directamente relacionada o es dependiente, de la historia de vida de cada mujer, en la que aunque se comparte la situación de desventaja con el resto de las mujeres, cada una sigue una ruta de construcción de identidad dependiendo de otros factores como raza, contexto político, edad, clase social, o las esferas de la vida pública y privada en las que interactúan (Lagarde, 1990). Las mujeres que participaron en esta investigación, provienen de contextos distintos, pero comparten una situación similar tanto en el contexto político como en la posición que ocupan dentro de la institución. Comparten los retos que implican ser mujer policía en Tijuana.

#### 4.3.2 Negociaciones entre la orientación sexual y la identidad de género

Es evidente en los testimonios de las siete agentes, cómo las ideas acerca de la feminidad siguen siendo determinantes para la elección del empleo, donde se utiliza al sexo como elemento normativo. Además de esta forma de normatividad, la diferencia sexual se utiliza como “una práctica reguladora que produce los cuerpos que gobierna, es decir, cuya fuerza reguladora se manifiesta como una especie de poder productivo, el poder de producir –demarkar, circunscribir, diferenciar- los cuerpos que controla” (Butler, 2002:18). En estas formas de control de los cuerpos prevalecen las sanciones morales

referentes al ejercicio de la sexualidad de las mujeres. El hecho de que sea una limitante o una característica que determina el interés por el trabajo policial el que se considere un insulto la orientación sexual distinta a la heterosexual o se cuestione el número de parejas sexuales, advierten lo atrasados que estamos en cuanto al tema de la igualdad de género. Del mismo modo, el que la elección de un empleo traiga consigo una sanción moral (P. ej. ‘si eres mujer policía eres lesbiana o ‘fácil’), ponen en evidencia este mismo atraso.

Muchas tienen miedo, o no cumple el trabajo con sus expectativas. O tal vez no entran por lo que piensa la gente de que las mujeres policías son ‘machorras’ o lesbianas (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2014).

Es constante la alusión a la orientación sexual de las mujeres que deciden dedicarse a este empleo. La asociación se menciona tanto por parte de las agentes, quienes comentaron que la relación de la decisión de ser mujeres policías con ser lesbianas es determinante en la baja participación de éstas en la institución; así como de los mismos directivos, quienes comentan que “la mujer policía tiene en la espalda la etiqueta de lesbiana”<sup>15</sup>. Por lo que además de identificar esta relación de lo que implica la elección del trabajo policial con la orientación sexual, es necesario notar el hecho de que ciertas preferencias sexuales se adviertan como las correctas y otras como equivocadas. Esto es, que como mencioné antes, sea considerado un insulto ser llamada lesbiana, y que incluso se utilicen términos peyorativos como ‘machorra’. La heterosexualidad obligatoria forma parte de la sujeción de estas mujeres, representa un mecanismo de control a través del cuerpo y cuestiona las decisiones que toman tanto en su vida privada como pública.

#### 4.3.3 Intenciones de ayudar a la ciudadanía y mejorar la imagen policial

Otra de las motivaciones para ingresar a la institución policial, que fue expresada por la totalidad de las entrevistadas, es el gusto por ayudar a la gente, ligado a la idea de reconocimiento o agradecimiento por parte de la ciudadanía. Fue constante en las entrevistas la mención de que la parte más gratificante de su labor es el resolver los

---

<sup>15</sup> Comentario expresado por un directivo del ICAP, en una entrevista realizada en julio de 2013.

problemas de la ciudadanía, así como el agradecimiento de la gente al recibir asistencia de su parte.

Monica: Lo mejor es cuando la gente te ubica. Por ejemplo en un lugar que ya tienes años trabajando, y la gente te conoce de nombre, te ubican, y comentan que están agradecidos por algún reporte que atendiste, que sienten ellos que los ayudaste. Es gratificante. (Mónica, Agente “B”, entrevista, 2014).

Este tipo de motivaciones también incluyen el reconocimiento o la idea de que están cambiando la mala imagen de la policía ante la ciudadanía por medio de estas acciones, lo que algunas ven como batalla perdida por su asociación con características negativas como la corrupción y la violencia innecesaria, mientras que otras se muestran más optimistas al respecto, al expresar que con las acciones cotidianas se puede ir revirtiendo poco a poco la forma en que se ve a la policía. Algunas incluso sugieren formas en la que este cambio de imagen se puede lograr, como la educación desde la temprana edad, cuando se debe informar a niños y niñas que los y las policías están ahí para ayudarlos y no para perjudicarlos.

Al principio cuando entré a trabajar en las plazas comerciales, un niño de 6 años se perdió en la plaza y va corriendo y me agarra la mano y dice que ‘mi mamá me dijo que si me perdía me pegara con un policía porque él me iba a ayudar a encontrarla’, generalmente se esconden porque les dicen ‘el policía te va a llevar si no te portas bien’. Una vez al principio también, llegamos a un reporte de una persona muerta, y nos dice un niño, también de 6 o 7 años, ‘¿y ahora qué se van a robar?’. Por muchos compañeros con falta de preparación, nos tienen en ese concepto a todos. A mí me gusta mucho ser policía, es un orgullo, el pago es bueno y no tienes por qué andar pidiendo limosnas en la calle como muchos compañeros lo hacen (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2014).

Se exterioriza la inconformidad con la generalización por el hecho de haber pasado una mala experiencia con un/a agente, y se advierte el desprecio por quienes no cumplen con el código de honor que implica un empleo que ellas consideran tan respetable. Aún así, existe consciencia de que hay algunos y algunas agentes que no desempeñan bien su trabajo y que se mueven en ambientes de ilegalidad, por lo que la imagen de toda la institución queda marcada como corrupta e ilegal. Esta mala imagen resulta en

comportamientos hostiles por parte de las personas con las que tratan y por lo tanto, dificulta su labor cotidiana. También da pie a la creación de estrategias para revertir estas actitudes.

Es que mira lo malo de la gente es que generalizan, si ya te paró una vez un compañero y te trató bien mal, te quitó tu vehículo, te infraccionó nomás porque le dio su gana, o lo que sea, ah no, pues ya todos somos iguales. Y pues primero llegan como a la defensiva y te hablan así, pero ya al momento que van platicando contigo, pues tú ya les vas diciendo ‘sabe qué, pues no todos somos iguales, ¿yo la paré? no verdad, ¿yo le quité su carro? No verdad, entonces a ver, en qué la puedo ayudar, en qué lo puedo servir. Ya vas suavizando el asunto y ya pues se van dando cuenta las personas de que no todos somos iguales, de que no todos hablamos igual, de que no todos tenemos la misma educación. De verdad, porque hay muchos que son bien groseritos, y la gente como te digo, o sea, hay de todo, hay gente que se ha acercado y ‘no pues que ustedes ni nunca vienen, ni siquiera pasan, y el otro día me estaban robando mi carro y hablé por teléfono y nunca llegaron’, así dicen. O que ‘ay, vi que estaba allá y ustedes nunca llegaron’, ¿no? Y hay compañeros que van y cobran, porque allá venden droga y van los compañeros y cobran, y así. Y te quedas tú así pero... sí, pero no todos somos iguales, ‘¿me ha visto usted patrullando?’ es como te la quitas. ‘¿Me ha visto a mí?, mire yo pertenezco a esta área’, ya le vas explicando, le vas explicando cuál es tu función, le das la opción del teléfono comunitario, para que no marquen el teléfono 066, hay un teléfono comunitario en cada delegación (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

El perfil policial que está descrito en los reglamentos que rigen a la institución policial en Tijuana, y que se exterioriza en la imagen que proyectan oficialmente ante la ciudadanía, resalta cualidades como la actitud de servicio, el heroísmo y la honradez. Estas características se insertan en el actuar de las y los agentes y se reproduce en la respuesta que se presenta cuando se cuestionan las motivaciones para desempeñar este trabajo, así como lo que se describe como ‘ser un policía’, es decir, la forma correcta de comportarse y de llevar a cabo el trabajo. El código que deben seguir en su actuar cotidiano.

Primero tiene que tener sentimientos abiertos, estar centrado en lo que se quiere. Tener metas, ser el mejor ciudadano para poner el ejemplo, ser un héroe para tus hijos, que te

vean como ejemplo, para tus compañeros el mejor compañero y amigo, y para ti mismo ser el mejor y que tú te la creas. Y ser el mejor amigo de los niños. Si tú le dices cosas malas de un policía y crece con eso... de un principio ahí radica el problema, la gente adulta no cambia. Los niños pueden aprender que un policía es tu amigo y no te va a fregar. Con eso vamos a cambiar la imagen de lo que es ser un policía (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2014).

Otra de las características que se resaltan y que se desean cambiar en la imagen de la policía, es la idea de que para dedicarse a este empleo no es necesario contar con un nivel mínimo de escolaridad, o que los y las policías no están bien preparados. Esta característica se está contrarrestando con una de las transformaciones de la institución policial que fue mencionada más frecuentemente por las siete agentes entrevistadas: la facilidad para continuar con sus estudios. Esta transformación institucional pretende generar agentes con mayor preparación y que, de nuevo, se transforme la mala imagen que tiene la institución policial ante la ciudadanía. Se busca una mejor relación con la población por medio de la realización profesional del trabajo policial.

Ahorita tenemos nosotros como mencioné, servicio civil de carrera. Es la carrera policial. La carrera policial en este caso nos está esforzando o incentivando para seguir estudiando, pero no nada más eso, no nomás decir 'quien quiera estudiar tiene las facilidades de estudiar', sino que también somos sancionados y de alguna manera nosotros tenemos responsabilidad, que son requisitos de permanencia ya en la institución. Qué quiere decir esto, que antes podías ingresar con primaria, incluso muchos no tenían la primaria terminada, ahorita ya como un requisito de ingreso a la institución es por lo menos preparatoria. Entonces qué pasa con todos los policías que ya estaban aquí y que no tenían primaria, secundaria, preparatoria, pues qué quiere decir, pues que a ellos se les dan las facilidades para que puedan ingresar a la escuela sin descuidar obviamente la operatividad, o en este caso lo que viene siendo la comisión que tengan en ese momento, pero están siendo de alguna manera forzados a que lo hagan, porque es un requisito de permanencia ya (Mariana, Sub Jefa, entrevista, 2013).

Aunque la continuación de la preparación académica en principio está asociada con un requisito institucional, es decir, que para mantenerse en el empleo es necesario contar mínimo con la preparatoria terminada, todas las agentes que colaboraron con esta

investigación externaron la disposición por continuar con su preparación académica, aún más allá del mínimo requerido. Sin embargo, las facilidades para continuar los estudios que se proporcionan por parte de la institución, cuando pasan el nivel obligatorio (preparatoria), es decir, cuando se desea continuar con una carrera universitaria o un posgrado, dependen enteramente de la disposición del/la jefe/a inmediato/a en el distrito. También es importante considerar que la facilidad para continuar con la preparación académica debe ser un derecho, y no debe asumirse que todas las personas desean prepararse más allá del mínimo necesario.

Mmm... muchas veces sí, ya depende de cada jefe, de cada delegación, pero en general sí nos dan las facilidades de dos años para acá, a todo el personal se les dio las facilidades para que estudiaran la preparatoria, o si están estudiando otro tipo de carrera, y ahorita sí nos están dando todas las facilidades para poder estudiar (Valentina, Agente "B", entrevista, 2014).

Sale de la institución cuando no tienes secundaria ni preparatoria. La universidad sale de ti y de las facilidades que te dé tu jefe (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2014).

Como comenté anteriormente, la totalidad de las entrevistadas expresó su deseo de seguir preparándose profesionalmente. Las que no cumplen con el mínimo requerido, actualmente se encuentran regularizando su nivel, cursando la primaria, secundaria o preparatoria abierta; por su parte, las que ya cuentan con la preparatoria terminada, expresaron su deseo por estudiar una carrera universitaria que les ayudara en la profesionalización en su área, esto es, licenciaturas en criminalística o derecho; y por su parte, las que ya cuentan con una carrera universitaria, externaron su disposición para seguir preparándose por medio de cursos, posgrados o diplomados, los cuales, según se percipión, eventualmente les permitirán acceder a puestos más altos dentro de la institución.

Me gustaría seguir aquí pero, pero me gustaría estudiar, para aprender más cosas que se necesita aquí, como por ejemplo, ahorita que están saliendo tantas carreras como licenciaturas en criminología, en criminalística, de perito, tantas cosas que están saliendo que sí me gustaría porque aprendes muchas cosas que, a lo mejor cuando vas a cursos, te

sirven, porque, los mismos compañeros o los que ya tienen rango o que son comandantes, te pueden acomodar en otro puesto mejor (Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

#### 4.3.4 Presencia de familiares o amistades con empleos similares

Otra de las motivaciones tanto para ingresar a la institución policial, como para desempeñar con más libertad su trabajo al no sentir la presión por parte de su familia, es la presencia en el círculo cercano, ya sean familiares o amigos, de personas que se dedicaran a empleos similares, tanto otros policías, como pertenecientes a la naval o al ejército. Esta presencia tiende a generar una visión positiva de lo que es la labor policial, así como el deseo por pasar esta buena imagen a las futuras generaciones. En los testimonios de algunas entrevistadas, se mencionó que la presencia de familiares o personas cercanas que se dedicaban a este tipo de empleos, generó una imagen de respeto a la labor policial.

Le enseñas a tu hija que ser policía también es una profesión. Que también tienes que estudiar para ser policía (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2014).

Como algunas de las agentes son hijas de militares o policías, y crecieron cercanas al ambiente de este tipo de empleos, afines a las historias sobre la labor cotidiana de sus familiares, así como expuestas conscientes de lo que implica dedicarse a la labor policial, esta experiencia de vida reforzó la imagen de heroísmo y el discurso de la vocación de servicio a la ciudadanía que expresaron como motivaciones principales para dedicarse a este trabajo.

Mi papá trabaja en la naval, siempre me ha gustado. Es por gusto propio. Sobre todo lo que nunca he probado bien, la calle. Por horario prefiero oficina, pero por desaburrirme en la calle (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2014).

Otra de las agentes, expresó que sentía una mayor comprensión por parte de su pareja, a causa de que él también forma parte de la institución policial, aunque en otro distrito. A causa de esto, entendía cuando ella no podía estar presente durante fechas importantes para la familia y si tenía que ausentarse en horarios indefinidos. El que su

pareja comparta la visión de lo que implica la labor policial, le da más libertad para desempeñar su trabajo.

Y más que todo pues que mi esposo también es policía y llegamos a compartir situaciones... lo bueno de eso es que no andamos juntos, si no creo que nos aburriríamos. Pero es compartir opiniones y experiencias, y entonces hace de alguna manera la parte del trabajo, hablando de la casa y los tiempos, un poquito más ligera porque pues de alguna manera entendemos que a veces no podemos estar en fechas importantes, en horarios, que tenemos el plan de algo y de repente, una situación extraordinaria pues tienes que ir, entonces de alguna manera pues entendemos que eso no suceda. Por eso no hay tanto problema por ese lado (Mariana, Sub Jefa, entrevista, 2013).

Esta particularidad es de resaltarse, ya que uno de los motivos más mencionados por los que consideran que no se da un número mayor de participación de mujeres en la institución policial, es precisamente la desaprobación de la familia, especialmente por parte de las parejas. Se advierte el machismo imperante en la sociedad, y a las características negativas asociadas a las mujeres que deciden insertarse en este campo laboral. En este punto es necesario señalar que la desaprobación de las parejas se menciona como el ‘negarles el permiso’ para ser policías, situación que alude a una negociación de poder en la que las mujeres no tienen capacidad de decisión en su propia profesión. A pesar de las dificultades y de la mala imagen, así como de las sanciones sociales que pueda provocarles el involucrarse en este trabajo, estas mujeres respaldan su decisión en los motivos y condiciones previamente expuestos. Se puede analizar el entrar a la institución policial como un acto de negociación de género.

#### 4.4 Entre la casa y la patrulla: Conciliación de la vida pública y privada de las mujeres policías de Tijuana.

En México, dentro de la población mayor de 12 años, 20,492,783 (INEGI, 2010) mujeres dedican tiempo a realizar los quehaceres del hogar, mientras que el número de hombres es de 348,473 (INEGI, 2010), esta es una diferencia enorme, y en el caso de las mujeres que forman parte de la institución policial, la situación no es distinta. Una de las mayores dificultades para desempeñar su trabajo que expresaron las agentes que colaboraron con

esta investigación, es la forma de conciliar la vida pública y la vida privada. Esto es, las formas de coordinar el desarrollo pleno de sus vidas laborales con el cumplimiento de sus obligaciones en la vida doméstica. Este punto es externado especialmente por las agentes que son madres solteras y que no cuentan con ayuda para cumplir con estas obligaciones, pero también por las que cuentan con una pareja, quienes expresaron que aunque reciben ayuda ocasional, la obligación principal sigue siendo de ellas. Además de esto, atender a sus parejas es parte de su responsabilidad, lo que implica cocinar para ellos, y en general dejar todo listo para que puedan llegar a su casa a descansar y concentrarse en su empleo, aunque ellas también tienen una vida laboral en la que buscan ser profesionales y tener oportunidades de desarrollo y crecimiento. Esto sugiere que el trabajo de los hombres es considerado más valioso o importante que el trabajo de las mujeres. También se advierte la reducida cantidad de tiempo libre con el que cuentan las agentes. Esto sugiere que la vida doméstica y a quien se le ha encargado de sostenerla, se invisibiliza para el beneficio de quienes están en la situación de poder, es decir, de esposos, jefes y la sociedad en general. El imperativo recae sobre las mujeres y ellas mismas lo asumen. En palabras de Laura:

Tienes que atender tu casa verdad, tienes que lavar, tienes que hacer de comer, tienes que atender al marido, si las escuelas, los niños, y lo que te sobre de tiempo y al otro día, tienes que dormir en tu casa, no sé a qué horas te vas a dormir (Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

El cumplir con una jornada laboral en la institución policial, horarios que, como comenté antes, suelen extenderse indefinidamente, no excusa a las mujeres del cumplir con sus obligaciones domésticas. Se da por sentado que las mujeres cumplirán con esas tareas en un horario indeterminado, esto es, que el trabajo doméstico debe realizarse, y ellas son las principales responsables de organizar sus agendas para poder realizar ambas actividades. Si no son capaces de acomodar su tiempo para cumplir con estas tareas, entonces es también su obligación la búsqueda o contratación de ayuda externa para que el trabajo doméstico se lleve a cabo.

Sí, [es más difícil] que para el hombre, sí. Porque el hombre sea como sea se atiende a que tiene a su esposa en su casa, o su amante o lo que sea. Y nosotras no. Nosotras como

mujeres no necesitamos a un hombre. De hecho yo es lo que les he dicho a muchas personas, o sea, yo no he ocupado de un hombre para sacar a mis hijos adelante. La he visto bien feo, bien cruel. Como dicen vulgarmente la he perreado<sup>16</sup> bien feo pero pues no, gracias a dios no he ocupado de ellos (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Las estrategias de conciliación de la vida laboral con las labores domésticas, pueden incluir la contratación de ayuda externa, pero en el caso de las mujeres policías entrevistadas, la mayoría realiza el trabajo doméstico en los tiempos que quedan libres después del empleo, o deja las tareas domésticas para el fin de semana o días de descanso. En el caso de las madres solteras, algunas se apoyan en sus hijos que están un poco más grandes, como ayuda para cumplir con algunas tareas del hogar. En los testimonios se mencionan algunas características asociadas a los sexos, que implican que ellas consideran que un hombre no podría realizar este trabajo de conciliación trabajo/labores domésticas.

A mí lo que sí me agüita, la irresponsabilidad de muchos hombres, eso es lo que me agüita, porque como mujeres somos más responsables en todo. En todo. Bueno, no todas, verdad. En la responsabilidad que tenemos en la casa, con los hijos. O sea, tenemos, la facilidad se puede decir, de manejarnos o de organizarnos para hacer todo lo que conlleva un hogar, la familia, como madre soltera por ejemplo, que haces el trabajo de hombre y de mujer porque muchas veces no sabes ni cómo hablarle a tu hijo como hombre, en sus etapas de la adolescencia, de la vida, la niñez o de adulto (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Sandra resiente esta carga como su responsabilidad de principio, y advierte que no es opcional, ya que si ella no lo realiza, nadie lo haría. Estas responsabilidades domésticas son advertidas por algunas agentes como una limitante para desempeñar plenamente su trabajo y tener las mismas posibilidades de avance que sus compañeros hombres. El tiempo también está dividido desde la dicotomía del género y la clase social. El tiempo de los hombres no es el mismo que el de las mujeres. Sobre él se hace una construcción cultural que beneficia a unos y oprime a otros. La división sexual y social del tiempo esconde las posiciones sociales y generizadas de privilegio. La carga total de trabajo (tanto doméstico como en su empleo), es percibida por la mayoría de las agentes

---

<sup>16</sup> Se refiere a que ha sido muy complicado.

como inequitativamente distribuida, y en otros casos no se reflexiona acerca de dicha repartición de tareas. Esta distribución poco favorable para las mujeres impide en algunos casos que puedan concentrarse en su éxito profesional.

Yo pienso que es más pesado para una mujer que para un hombre. Por las labores que tienes que desempeñar como madre. Porque lo tienes que hacer, porque quién lo va a hacer por ti. Tú tienes que atender a los hijos, la casa, la escuela, todo eso. Aunque tengas ayuda de tu esposo, siempre uno trabaja más. Pero pues tienes que trabajar, ¿no?, ni modo (Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

El que se elija la vida como ama de casa, en donde se cumplen las obligaciones domésticas como principal actividad, mientras que el hombre es el que se encarga de proveer, deja a las mujeres en desprotección cuando el matrimonio se disuelve. Las mujeres que tomaron esa decisión, y que nunca tuvieron un empleo en el pasado, se ven en una situación de desventaja cuando al terminar el acuerdo, el hombre se deslinda de toda responsabilidad y no se hace cargo de la manutención de los hijos. La mujer debe hacerse cargo de ellos y conseguir un empleo por primera vez en su vida. Es así el caso de Sandra:

Pues a raíz del tiempo me divorcié te digo y me vine a vivir con mi papá y su esposa, tuve unos problemitas con la esposa de mi papá, me salí de su casa, estuve trabajando, empecé a trabajar. Yo nunca había trabajado en mi vida, mi ex esposo me mantenía, cuando yo me divorcié y me vine para acá mi papá me estuvo apoyando, yo estudiaba, yo no trabajaba. Después yo quise independizarme un poquito pues ganar mi dinerito, pues tenía mis hijos, tengo cuatro hijos, y pues así se me hacía feo de que ay mi papá tuviera los gastos de mi escuela, la escuela de los niños, aparte ropa, calzado y todo pues, entonces dije no pues, está bien independizarme un poquito, ganar mi propio dinerito, se me antojaba a mí no sé pinturas, perfumes y todo el rollo pues, ni modo de estarle pidiendo a mi papá. Pero su esposa se opuso, ella no quería que trabajara (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Es importante resaltar que la independencia económica y el involucrarse en el mundo laboral no siempre son percibidos como una ventaja, ni como el plan de vida deseado. La clase social de origen juega un papel muy importante en este aspecto, ya que algunas mujeres se ven en la necesidad de conseguir un empleo a raíz del abandono de las

obligaciones previamente establecidas con sus parejas, y especialmente el no pasar tiempo con sus familias y no poder dedicar la atención deseada a sus hijos/as.

Te digo algo, mira por mi edad, yo sé que no voy a encontrar trabajo en otra parte. Por mi edad. El sueldo que ganamos está muy bien. Te digo a mi no me alcanza porque tengo muchas deudas, porque pagar la escuela, me embronqué pagando las escuelas de los niños y libros y uniformes y todo. Te digo, no me pesa porque pues fue para ellos, educación y para ellos. Pero este... ay mira, la verdad, yo siempre he tenido el sueño o la ilusión de tener un hogar, una familia, este... si me llegara a encontrar a un hombre que me mantenga... me han llegado hombres así de que ‘pues sabes qué, yo no quiero que trabajes ahí’, pero no me dan una solvencia pues. Pero si hubiera la oportunidad yo creo que sí me salgo (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

#### 4.5 La paradoja de la maternidad

Como fue mencionado en el capítulo teórico, en esta tesis se toma a la maternidad como uno de los ejes definitorios de la identidad de las mujeres (Cervantes Carso, 1994). Independientemente de si son madres o no lo son, la idea de maternidad repercute en sus vidas (Cervantes Caros, 1994). Dentro de las entrevistadas para esta investigación, seis de las siete son madres, y tres de ellas son madres solteras, de entre dos y cuatro hijos/as. Es por esto que es interesante explorar las implicaciones que tiene el desempeño de un trabajo como el de policía, sobre el ejercicio de la maternidad, así como en otro sentido, las implicaciones que tiene el ser madre en esta sociedad y al mismo tiempo involucrarse en la institución policial. Como la mayoría de las agentes entrevistadas son madres, es frecuente la alusión al cuidado de los hijos y las hijas, sin embargo, esto no implica que la maternidad se refiera exclusivamente a esa tarea.

Mientras que por un lado se exige que la mujer cumpla con el rol tradicional y sea la principal cuidadora de los hijos e hijas y encargada del ambiente doméstico, en la práctica del trabajo policial no se ofrecen las facilidades necesarias para que pueda conciliarse el ejercicio de la maternidad y una vida profesional plena, en igualdad de condiciones y posibilidades de avance con sus compañeros hombres. Una de las carencias principales es la falta de servicio de guardería por parte de la institución. Han pasado

varios años desde que se canceló el servicio y no parece haber indicios de que se piense restaurar.

Sí. Sí, porque no está uno el tiempo que debe de estar con ellos. Sí ha afectado bastante, porque como he sido papá y mamá a la vez, pues me he dedicado a sacar a mis hijos adelante, el papá nunca me ayudó, nunca me ha ayudado hasta la fecha y pues sí me ha costado mucho mucho mucho, mucho, porque pues tengo que trabajar. De hecho con quien más tuve problemas es con la niña que tiene ahorita 14 años, ya ves la tuve internada. Como que se me quiso desviar otra vez y hablé con ella y has de cuenta que llegó el momento que le dije ‘ya estuvo, o sea, ya estoy harta, ya, ya, ya es tu vida, ya sabes lo que es bueno, sabes lo que es malo, te has metido en problemas, pero ya basta, te vas a salir de aquí conmigo y yo no quiero problemas, porque bastante me ha costado estar en mi trabajo para sacarlos a ustedes adelante como para que me metas en problemas, vaya a perder mi trabajo por culpa de un problema tuyo’ porque es muy rebelde, muuuy rebelde, se le hace muy fácil todo. Y le digo ‘ahora que está tu hermano aquí dentro también, o sea, piensa que antes que tú estamos nosotros’, y pues a ver, la veo un poco tranquila, pero a veces así como que ay no, no no no, ha sido, ha pasado muchos momentos así (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

La responsabilidad de las mujeres sobre los asuntos de la maternidad y sus repercusiones en el empleo, comienzan a observarse desde el momento en que se notifica el embarazo en el lugar de trabajo. Pueden observarse las implicaciones inequitativas desde los permisos que se otorgan para el momento del parto. A las mujeres se les otorga el permiso por el tiempo que está regulado por ley, mientras que por su parte, la ausencia de los hombres que están a punto de tener un hijo, y que quisieran acompañar a sus esposas tanto en el momento del parto como en el periodo anterior y posterior, deben solicitar un permiso especial para ausentarse por el día o incluso sólo por un rato, el cual es expedido en calidad de favor, y depende únicamente de la voluntad del mando superior, ya que no está regulado como en el caso de las mujeres. Las instituciones refuerzan las discriminaciones de género y con estas prácticas reifican los estereotipos de que los nacimientos y la educación de las hijas e hijos son asuntos de mujeres: la maternidad, con sus limitantes y debido a garantías constitucionales que se han obtenido a lo largo de los años, vale. La paternidad todavía no.

Carolina: ¿Y a los hombres?

Sandra: No. No, únicamente pueden pedir permiso, ‘ah, sabe qué, mi esposa va a tener bebé hoy’, un suponer. Pero nomás les dan ese día o ese ratito (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

La repartición de labores, en la que las mujeres son las encargadas principales del cuidado de los hijos, resulta en la consciencia de que realizar cualquier empleo es más difícil para una mujer que para un hombre, ya que éstos pueden llegar a sus casas a descansar, mientras que ellas tienen que cumplir con las obligaciones que implica el cuidado de los/as hijos/as. Incluso cuando los hombres se involucran en esta carga de trabajo doméstico, sus contribuciones son vistas como un favor o una actividad asistencial, no como parte de sus responsabilidades, y mucho menos es considerado como repartido equitativamente. También se resiente la ausencia de los padres en el caso de las madres solteras. En los testimonios de la mayoría de las agentes se advierten estas percepciones.

Sí. Porque acuérdate que uno es madre. Ellos no. Sí, son papás, pero pues... ellos no son padres, bueno, a lo mejor ha de haber algún papá soltero, a lo mejor, no sé, no conozco yo ninguno, pero a nosotros como mujeres sí nos afecta más. Porque piensas tu casa, tus hijos, tu trabajo. El no traerte tus problemas de tu casa a tu trabajo. El no llevarte tus problemas de tu trabajo a tu casa. Y que cómo vas a actuar con tu hijo. Y que si está haciendo una cosa y tú no te enteras, o que si te enteras después, y que juntas y que bla bla bla, y no, son muchas cosas. De verdad que sí, nosotras como mujeres somos más... vulnerables para muchas cosas, porque te afectan. Cuando estás soltera aquí pues la verdad es muy diferente. Una mamá soltera, a una mamá casada, a una soltera sin hijos. Sí, es muy diferente (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013)

Es así, que el ser mujer es visto como una desventaja en el empleo policial, especialmente si estamos hablando de una madre soltera. La necesidad de cumplir sus obligaciones laborales y estar en la posición de crecer dentro de la institución, mientras que al mismo tiempo se cumplen con las labores domésticas y con el cuidado de los/as hijos/as, dificultan el desarrollo pleno en cualquiera de las dos esferas. Por un lado se

resiente el descuido a las familias y se expresa culpabilidad por la percepción de abandono a sus hijos e hijas, ya que el trabajo policial es considerado como demandante, y por otro lado no se siente la capacidad de desarrollar su trabajo tan bien como les gustaría, ni de tener oportunidades de crecimiento profesional. Sin embargo, hay que considerar que esta conciliación no es imposible de realizar, ya que hay mujeres que logran acceder a puestos importantes aunque tengan hijos o hijas. El problema es que representa dificultades, en mayor medida para las mujeres que para los hombres.

A mi hija la cuidaban en una guardería particular, independiente del trabajo. Si salgo tarde, que es frecuente, llamo directamente a la escuela y ya la cuidan. Con lo doméstico lidio los fines de semana. La mayoría de las mujeres aquí son mamás solteras o divorciadas, y tienen que contratar ayuda (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2013).

Afecta, en cierta manera afecta a la familia porque, la mayoría del tiempo estamos aquí, y es tiempo que no les damos a ellos (Valentina, Agente “B”, entrevista, 2014).

Las agentes que deben hacerse cargo del cuidado de sus hijos e hijas, además de sus obligaciones laborales, ubican esta doble carga de trabajo como el origen de algunos problemas familiares. Esta situación se agrava en el caso de las madres solteras, quienes no tienen otra opción que buscar ayuda externa para que se haga cargo de sus hijos e hijas durante las jornadas laborales. Asimismo, se atribuye a esta doble carga de trabajo la desatención de sus familias y los problemas que resultan de ésta. Como la obligación de cuidar a los/as hijos/as es de las mujeres, también se toma la responsabilidad de los problemas que surgen de no estar pendiente de ellos y ellas, por ejemplo en el caso de Sandra:

Este... pues malas experiencias pues, hújole, bastantes [se ríe], sí porque, mira, me ha afectado mucho el que mi ex nunca me haya apoyado con mis hijos, este... en que yo tenga que dejarlos solos, ahorita pues te digo la más chiquita ya tiene 14 años, la otra va a cumplir 18, el otro 20 y el otro 24, ya están grandes, pero a mí me afectó con la niña más chiquita, bueno con todos, pero más con la niña más chiquita, porque la tuve que internar en... agarró malas amistades, fueron las malas amistades, porque son buenos niños, este... y ya empezó a... como yo no estaba a veces en la noche pues ella se salía con sus amigos, y yo no me daba cuenta, y así empezó. Tuve buenos vecinos también, porque en el día ellos

se daban cuenta que estaban las niñas allá afuera, ‘a ver muchachitas a su casa, métanse, no está su mamá, y no se vayan’, tuve muy buenos vecinos. Y ya después me fui dando cuenta pues que la niña no, o sea yo le tenía mucha confianza, yo confiaba mucho en mis hijos, o sea no van a hacer nada malo porque yo platico mucho con ellos, les llevo las experiencias, como uno siempre piensa, mis hijos pues no se van a meter en broncas, ¿no?, y cuál, oh realidad. Después me di cuenta que la niña estaba usando marihuana (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Por medio de los testimonios de estas mujeres y su análisis a través de las categorías de identidad, maternidad, y división sexual del trabajo, puede responderse parte de la pregunta de investigación planteada al inicio: ¿Cómo modifican su identidad y performatividad de género las mujeres que ingresan a la Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana?

Las prácticas que resultan de la división sexual del trabajo dejan frecuentemente a las mujeres que se insertan en la labor policial en una situación de desventaja, en la que tienen que legitimar constantemente su posición en el campo. En los testimonios de las agentes entrevistadas pueden observarse estas dificultades. Sin embargo, algunas de ellas sienten que con el tiempo lograron superar esa desventaja. Aunque la labor policial es vista socialmente como masculina o para hombres, las mujeres encuentran distintas motivaciones para involucrarse con este trabajo, lo cual reta a los roles establecidos de género y las enfrenta con la creación de estrategias para resignificar su autodefinición identitaria, o para darle nuevos sentidos a características previamente percibidas. Estas motivaciones incluyen la imagen proyectada por los medios de lo que implica el empleo de policía, y la satisfacción proporcionada por ayudar a la ciudadanía y sentirse dignas de reconocimiento. Con estas observaciones puede contestarse el primer objetivo específico planteado al inicio de la investigación, al conocer la forma en que se inician y son socializadas las mujeres en las fuerzas policiales de Tijuana.

Ya insertas en la institución, ser mujer policía implica una serie de dificultades y retos que provienen de los roles de género establecidos. Estos roles asignan a las mujeres la responsabilidad principal de cumplir con las obligaciones domésticas, independientemente de si tienen una pareja y/o un empleo. La estrategia de conciliación entre la vida pública y privada de las mujeres policías, es percibida como más difícil que

la de los hombres, ya que al final del día ellas terminan cumpliendo con una doble jornada de trabajo. Las repercusiones que puede tener esta asignación de responsabilidad y en muchas ocasiones la ausencia de la pareja, representa trabas en el desarrollo pleno de su empleo, y resulta en obstáculos para crecer dentro de la institución. Aún así, hay mujeres que logran superar esas trabas y llegar a los puestos más altos de la institución, aunque esta situación sea poco frecuente. Este apartado también responde en parte al objetivo específico de ilustrar las condiciones y carencias del entorno público y/o privado en el cual desempeñan su trabajo las mujeres policías de Tijuana, haciendo énfasis en la conciliación entre esas dos esferas.

Por último, dentro de las responsabilidades asignadas a las mujeres en la vida doméstica, la principal tarea es el cuidado de los hijos, eje definitorio de la identidad de las mujeres. La falta de atención acerca de la maternidad como un fenómeno que afecta a la sociedad en general y no sólo a las mujeres, incrementa las desventajas de las mujeres, quienes son las que terminan con toda la carga (Palomar, 2004). De nuevo se alude a la necesidad de discutir acerca de la participación de los hombres en las responsabilidades domésticas y no sólo de la participación de las mujeres en la vida pública. Además de esto, se resalta las carencias en prestaciones y facilidades institucionales en caso de embarazo o de tener hijos o hijas. Mientras que se exige que las mujeres cumplan ese rol, la institución no las respalda para el cumplimiento de las responsabilidades que implica el ejercicio de la maternidad. Se refleja la falta de soporte por parte del Estado, quien debiera garantizar la infraestructura necesaria para cumplir con estas necesidades, para que no se contemple a la maternidad sólo como una cuestión personal y una responsabilidad de la vida privada, sino también tomar en cuenta las características públicas que conlleva el ejercicio de la maternidad.

## V. SER MUJER POLICÍA EN TIJUANA



Fuente: Carolina Zepeda [archivo particular] 2013.

A partir de las percepciones y experiencias de las mujeres que colaboraron con esta investigación, se pueden identificar las negociaciones de género que se dan al interior de la institución policial, así como evidenciar los retos que enfrentan estas agentes en su labor cotidiana al estar insertas en un trabajo que es visto socialmente como masculino y es desempeñado en su mayoría por hombres. Este capítulo propone explicar las dinámicas de género en la institución policial, entendidas desde la teoría de campos de Pierre Bourdieu. En el campo policial, como en todos los campos, hay armonía pero también hay tensiones, las cuales son representadas en este apartado por medio de las deficiencias institucionales percibidas por las agentes.

Los conceptos trabajados en el capítulo teórico, de género (Scott, 1996), preformatividad y reconocimiento (Butler, 2009), así como habitus, hexis corporal y violencia simbólica (Bourdieu, 2000a y 2008), serán las guías para comprender y analizar lo expresado por las agentes, complementados con las notas que surgieron del trabajo de observación etnográfica en las distintas delegaciones de policía de la ciudad y en el Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional de la Policía Municipal de Tijuana (ICAP).

### 5.1 La institución policial de Tijuana desde la teoría de campos

La institución policial analizada desde la teoría de Bourdieu, puede considerarse un campo con características particulares, reglamentos formales a los que están sujetos los y las integrantes de la institución, así como modos de funcionamiento o lineamientos de comportamiento asociados a la práctica cotidiana de una manera más informal, o no tan establecidos como las leyes y manuales de conducta. En cuanto a las relaciones de poder que se dan en su interior, se puede decir que gran parte de las mujeres están en la posición de menor legitimidad, ya que por un lado, tienen un tiempo más breve de participación en el campo; por otro, son un número de integrantes significativamente menor al de sus compañeros hombres; y por último, ocupan un porcentaje inferior de puestos directivos o altos mandos, incluyendo el hecho de que nunca ha ocupado una mujer la dirección de la institución. La disputa por el capital común del campo se da entre estas dos posiciones, en donde los hombres son los que detentan ese capital y las mujeres son las aspirantes. Esto no significa que no existan hombres que estén en posiciones de menor legitimidad o mujeres en posiciones de poder, sin embargo, a partir de los testimonios de las agentes entrevistadas, y del reducido número de mujeres en puestos directivos, me parece que es atinado decir que las mujeres están muchas veces en una situación de desventaja.

Las y los integrantes del campo policial deben alinearse a los reglamentos que rigen a la institución, desde los sistemas de reglas internos, hasta llegar a la constitución y a algunos acuerdos internacionales. Es así, que podemos hablar de que todos/as los/as participantes comparten intereses fundamentales, es decir, que actúan conforme a los objetivos del campo. En este caso, la existencia del campo policial depende de este cumplimiento por parte de los y las agentes, quienes están sujetos/as a sanciones en caso de no cumplir con lo establecido. Esta descripción de lo que implica la pertenencia al campo y de las actitudes y conductas que deben resultar del dedicarse a este trabajo, está inserta en los testimonios que se expresan.

Primero que tenga vocación. Que no ingrese nada más por decir ‘no tengo otra opción y necesito sacar a mi familia adelante’ que muchos piensan en eso, ¿por qué?, porque tenemos de alguna manera un buen sueldo. Sino que antes de decir ‘quiero ser policía’ de decir realmente siento que quiero ser policía, me gusta, para que entonces puedas sacar

adelante todas esas situaciones que se van a venir más adelante, como a lo mejor no compartir con tus hijos o tu familia fechas importantes. Después de eso, debes de decir, ‘puedo realmente realizar el trabajo de un policía’ respetando en este caso el derecho de las demás personas. Lo más importante y la clave de todo eso es que te guste, y después de eso, el que no nada más el que tengas un documento que te acredite ya como policía activo de aquí de la institución, quiere decir que ya no vas a volver a pisar un aula y ya no vas a leer un libro, sino que todo eso, todo ese conocimiento que uno tiene y se dice que la inteligencia no es nada más el conocimiento que adquieres en los cursos, sino es esa aplicación de ese conocimiento que adquiriste, entonces que esté en la idea de que ser policía tiene que en este caso esforzarse día a día por ser mejor, que en este caso vas a competir contra tí mismo. Si quieres superarte, si quieres ser una buena persona, si quieres en este caso sobresalir y tienes vocación, en este caso de servicio de policía, entonces ingresa (Mariana, Sub Jefa, entrevista, 2013).

La reproducción del discurso institucional fue una limitante importante al entrevistar a las mujeres que ocupan puestos más altos. En momentos parece que se está entrevistando a la institución policial y no a la agente. Las respuestas que surgieron de esas entrevistas, invitan a reflexionar acerca de la apropiación del discurso institucional, así como de la existencia de una identidad institucional. Llama la atención la forma de expresarse con palabras que parecen extraídas de la página oficial de la SSPM o de los reglamentos. Por otro lado, fueron escasas este tipo de respuestas en los testimonios de las agentes de rango más bajo, quienes se expresaban con más libertad, se explayaban al hablar de cuestiones personales, y no mostraban ningún reparo en manifestar sus inconformidades con las condiciones de trabajo y los modos de organización de la SSPM de Tijuana.

### 5.1.1 Habitus y hexis corporal policial

Dentro del campo policial, así como en el resto de los campos, se van moldeando los habitus individuales y transformando las características personales para poder pertenecer y no ser excluido (Bourdieu, 2008). Los habitus se van formando por el entorno, y se instauran en el actuar e interactuar de las personas, así como en sus discursos. El habitus femenino en esta sociedad y cultura, puede asociarse a características como la suavidad,

empatía y paciencia. Por otro lado, los habitus masculinos se asocian al uso de la fuerza, la violencia y la temeridad. Puede decirse que estos habitus son opuestos, y que para cumplir con uno, es necesario erradicar las características del otro. En el caso de la labor policial, y específicamente en la situación de las mujeres que deciden ser policías, este habitus masculino asociado al perfil policial, repercute en la proporción de hombres y mujeres que se interesan por pertenecer a esta institución.

Yo pienso que de las causas principales de que no hay casi mujeres es porque pues el policía más que nada... al decir policía, uno se imagina la figura varonil, ¿no?, entonces... también ahorita somos menos porque como ya están pidiendo la preparatoria, para que sea más profesional, con más estudio y más carrera, entonces yo pienso que por eso ya casi no hay más mujeres. Pero pues, pienso yo, una es esa, la figura varonil, el policía con la figura varonil. Y que seamos pocas mujeres, pues yo pienso que porque pues hay mucha mujer que aparte que no está preparadas, me refiero a escuela, pues porque están casadas y el hombre es muy machista y pues les da miedo, yo pienso, sienten temor (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013 ).

La creación del perfil policial está asociada a la concepción de virilidad, tal como lo describe Sandra: “una es esa, la figura varonil, el policía con la figura varonil”. Este perfil puede relacionarse con el habitus masculino, por lo que debe contraponerse al habitus femenino. Sin embargo, en la institución policial se maneja un discurso de neutralidad. A los y las agentes se les informa al momento de su ingreso, que no se hacen distinciones entre hombres y mujeres, que todos y todas son ‘policías’. Las agentes que compartieron sus testimonios de experiencia laboral en la institución policial manejan este mismo discurso, aunque en sus percepciones de la cotidianidad del empleo, resaltan las desigualdades que se siguen marcando dentro de la institución, donde las mujeres se encuentran en una posición de desventaja.

Allá te dicen aquí no hay hombres ni hay mujeres. Aquí nada de que ‘ay, me bajó mi regla, no voy a hacer ejercicio’, no. Todos aquí son iguales. Desde que estás en la academia te lo dicen. Fíjate que ahorita que está la estatal ya encargada de la academia, la verdad sí los forman bien, los hacen más responsables. Mi hijo salió más maduro. Maduré un poquito

más estando ahí en la academia, valoras muchas cosas, aprender, te enseñan, convives (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Con respecto a la creación del perfil de policía que repercute en el habitus de las personas que se insertan en el campo, las agentes advierten transformaciones en su personalidad y carácter a partir del comienzo del trabajo policial. En algunos casos estas transformaciones se perciben de forma positiva, atribuyendo características como mayor tolerancia o paciencia, pero también se advierten de forma negativa, en la normalización de la violencia y el suprimir las emociones, por la naturaleza de las situaciones en las que se ven involucradas en su actuar cotidiano. De cualquier modo, la identidad de género se ve transformada, ya que lo que se espera de ellas como policías es distinto a lo que se esperaba sólo como mujeres.

Antes era un poquito más sentimental, y pues te tienes que adaptar aquí a ser policía, tienes que manejar mucho tus sentimientos, no te puedes dejar guiar por tus sentimentalismos, aquí tienes que ser fuerte, porque ves muchas cosas fuertes todos los días, y te tienes que hacer fuerte (Valentina, Agente “B”, entrevista, 2014).

Por lo tanto, el sentimiento, queda desvalorizado y en su lugar se privilegia la fortaleza.

En cuanto a la normalización de la violencia, las agentes lo asocian principalmente con acostumbrarse a ver personas muertas frente a ellas y decir no sentir nada, incluso verse involucradas en situaciones que no se hubieran imaginado estar anteriormente, como el comer mientras están a cargo del cuidado de un cadáver, situación que tiene que ver con los pocos espacios que tienen para cubrir sus necesidades básicas, como ir al baño, salir a comer o tomar un descanso. Esta normalización de la violencia con base en las situaciones a las que se enfrentan en su labor, afecta tanto a hombres como mujeres, sin embargo, dadas las características asociadas al habitus femenino, resultan en un choque o una transformación mayor para las mujeres.

Te vas haciendo dura porque por ejemplo ya ves a la gente y aunque ya la ves... muerta, ahora sí que, cuando ya la ves así, ya no te da sensación de nada. No te da ni miedo, no te da dolor, no te da nada. A lo mejor tú pasas y dices, “están comiendo ahí, y la gente tirada en el piso”, pero como te digo, a lo mejor las personas no ven las necesidades que tienen los oficiales, no piensan “ay, son oficiales, y son robots, no comen”, pero pues sí comemos

(Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

El que las mujeres policías lidien con situaciones de violencia todos los días, y el que la institución policial sea parte de los que portan el uso legítimo de la fuerza, representa para las mujeres una situación de desafío a los roles preestablecidos. Estas mujeres están retando los roles de género y transformando el habitus femenino. En algunas ocasiones ellas advierten los cambios, pero en otras son las personas de su entorno inmediato las que exteriorizan estas transformaciones a partir de dedicarse a la labor policial. En algunos casos se advierten características previas a la inmersión al campo, que se alinean al perfil de policía, entre ellas la temeridad y la fuerza. Hay que poner atención a la situación de las mujeres que eligieron este empleo precisamente porque la congruencia con sus gustos y su forma de ser, y no asumir que hay una transformación radical por el hecho de ser mujeres. Lo cierto es que se advierten cambios o exacerbación de características previas, y éstas están directamente relacionadas con la naturaleza del empleo y la delimitación del perfil esperado al dedicarse a este trabajo. La creación de una hexis policial se exterioriza por la forma en que van cambiando su tono de voz, la manera en que se dirigen a los demás, la postura e incluso la forma de caminar.

Pues yo no lo noto, pero, en la casa sí me dicen. Aunque yo siempre he tenido carácter, siempre he sido de carácter fuerte. Pero me dicen que hasta en el tono de voz y que me vuelto muy mandona [se ríe]. Pero yo la verdad no lo noto. Porque siento que siempre ha sido parte de mi personalidad, desde que estaba en la escuela. Pero me dicen, a lo mejor tiene algo de cierto (Mariana, Sub Jefa, entrevista, 2013).

La transformación del habitus por el desempeño de la labor policial puede percibirse por parte de las agentes como una consecuencia positiva, en la que se advierten con mejores cualidades que antes de desempeñar este empleo. Sin embargo, esta transformación trae implicaciones de género sutiles, como en la descripción de la forma correcta de relacionarse con los demás, en especial con sus compañeros y superiores hombres. Estas explicaciones, de nuevo aluden a la sexualidad de las mujeres, responsabilizándolas en parte o casi por completo, por cualquier malentendido dentro del lugar de trabajo, o por alguna situación de acoso por parte de sus compañeros de trabajo o

jefes. Esta interiorización es parte de la violencia simbólica que se ejerce sobre las agentes.

Carolina: ¿Sientes que has cambiado desde que eres policía?

Lourdes: Claro que sí. El carácter. La forma en que me tengo que comportar ante la ciudadanía, mis vecinos, ante mi hija. Tiene que entender que se tiene que portar bien. Mi carácter ha cambiado, no es más fuerte, pero sí piensas más las cosas, tienes que comportarte a la altura, fomentar el respeto. Llevarte con los compañeros propicia otras cosas. Como te ven te tratan (Lourdes, Sub Jefa, entrevista, 2014).

Durante la realización de las entrevistas, dado que fueron realizadas en sus respectivos lugares de trabajo, se dieron momentos en los que fue posible observar la interacción con sus compañeras y compañeros. Una particularidad que surgió de las interrupciones a las entrevistas, así como en los momentos de espera para realizarlas, fue el cambio de tono de voz al dirigirse a los demás. El tono se volvía más grave al cambiar de interlocutor y dejar de dirigirse a mí, especialmente si dicho interlocutor era un hombre. Una de las entrevistadas recibió una llamada de su pareja mientras yo estaba presente, y cambió radicalmente su tono de voz a uno más agudo, recuperando el tono anterior al dirigirse a mí, y agravándolo aún más al dirigirse a uno de sus compañeros que entró a la oficina. Se hizo evidente en distintas ocasiones el cambio a una postura más recta y la adopción de un semblante más serio al momento de advertir la presencia de un superior, y el relajamiento que implicaba la retirada de éste.

## 5.2 Tensiones dentro del campo policial

Al llegar a desempeñar la labor policial y conocer la institución desde adentro, las agentes contrastan las ideas preconcebidas acerca de este trabajo y se encuentran con múltiples retos y dificultades. Éstos son parte de las tensiones que se dan al interior del campo policial. Algunos de estos retos pueden afectar a las y los agentes en general, como las carencias percibidas en la institución, la falta de recursos (o el mal estado de los existentes) y la percepción de falta de organización en la Secretaría de Seguridad Pública Municipal de Tijuana. En otros casos, los retos se dirigen especialmente hacia las mujeres, es decir, existen precisamente porque las agentes son mujeres. Las principales

percepciones negativas de las mujeres que colaboraron con esta investigación al hablar de la realización cotidiana de su trabajo, incluyen las carencias o deficiencias percibidas en la institución; las dificultades y repercusiones de los difíciles horarios de trabajo sobre sus responsabilidades en la vida privada y sobre la calidad del trabajo realizado; y la percepción de discriminación de género, o el expresar el sentimiento de que el trabajo policial es más fácil para los hombres que para las mujeres.

La institución policial de Tijuana sufre de muchas carencias tanto en recursos materiales, como falta de personal y prestaciones que no cumplen con las necesidades de las y los agentes. Por un lado, la institución presiona para que se cumpla con un trabajo de excelencia, resultado igualmente esperado por la ciudadanía, no obstante, las agentes perciben que no cuentan con las condiciones necesarias para desempeñar su trabajo de la mejor manera. El personal resiente las deficiencias mencionadas anteriormente y está consciente de las mejoras en la efectividad que podrían resultar de resolver estas carencias. La falta de personal es una de las necesidades más mencionadas por las agentes.

Falta el equipo de trabajo, el personal también hacemos falta. Cuando yo me acuerdo hace algunos años, éramos como 3,500 policías y ahorita somos, a lo que dijo hace unas semanas el secretario, tuvimos lo que es Tijuana Agradecida, dijo que éramos 2,200. De los que han fallecido, los que se han llevado, ya ves que cuando estuvo Leyzaola, hizo limpia, de los que se han llevado y todo eso, y quedamos 2,200. También equipo, armas, unidades, lo que pasa que muchas veces, mira, aquí se nos dan las unidades. El ayuntamiento nos da las unidades, pero pues ya ves que muchos no cuida...mos el equipo como es, porque no es de nosotros. Yo por ejemplo tengo mi unidad a cargo. Yo firmé esa unidad, yo la tengo a cargo, pero yo sí cuido mi patrulla porque es la que me mueve de allá para acá. Y no la presto, a nadie se la presto (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Sumado a la falta de recursos, la situación se agrava por las constantes fallas del equipo con el que se cuenta. Estas eventualidades deben resolverse sobre la marcha, generalmente cubriendo los recursos averiados pidiéndolos prestados a otro turno o a otro distrito, lo que deja en peores condiciones de reacción a ambas zonas durante el tiempo en que se resuelven las fallas. En el testimonio de Sandra puede advertirse cómo existe una tensión entre la profesionalización personal del cuidado de los suministros y las

carencias institucionales, ya que aunque ella afirma que no le agrada prestar su unidad por el descuido de sus compañeros y compañeras, al final debe hacerlo por la falta de unidades. Además, estos testimonios arrojan nociones acerca de la desorganización de la institución policial, y de la falta de control sobre el personal y las formas de uso y cuidado del equipo. Algunas de las agentes expresaron su molestia por estas deficiencias y hablaron acerca de las formas en que lidian con ellas de manera cotidiana.

Mira, ahorita por ejemplo en el turno eran 40 unidades, ya nada más son 38, de esas 38 unidades hay tres turnos, de creo que ya quedan como 18 por turno. Y pues cada turno se suponía que debía tener 10 unidades más o menos, este... pero, a veces se van a talleres, de hecho aquí tengo una lista de cuántas unidades se van por semana, y el encargado de talleres diario me da esta hoja. Por ejemplo aquí tengo 6 unidades que se fueron a taller, el día de ayer. Entonces ya no podemos contar con ellas. Entonces si muchas veces son de los tres turnos, entonces tienen que ver la manera de trabajar con las poquitas unidades que ellos tengan o pedir las prestadas a otro turno. Entonces es por eso que la mía se gasta más (Sandra, Agente "B", entrevista, 2013).

También se advierte la falta de continuidad en la capacitación del personal. A partir del momento de iniciar labores como agentes, el ICAP ofrece un programa de capacitación constante en temas como preservación de escenas del crimen, manejo de evidencia, temas de derechos humanos, conocimiento de armas, defensa personal y desarrollo humano. También está a su disposición el campo de tiro, en el que pueden ir a practicar el manejo de armas, puntería y reacción rápida. Sin embargo, los y las agentes no están obligados a tomar esos cursos o a asistir al campo de tiro, sino que es responsabilidad de cada jefe o jefa de delegación el canalizar a las y los agentes a estas capacitaciones. Además de que la capacitación continua no es formalmente obligatoria, como el número de oficiales es muy elevado para las capacidades del ICAP, los tiempos entre cursos de las y los agentes son muy espaciados.

Lo único que sí me gustaría yo creo es que pudiéramos tener un poco más de tiempo en general todos, para lo que viene siendo la capacitación, una capacitación continua. Sí tenemos capacitación y podemos mencionar que es continua, pero como el número de oficiales que tenemos es mucho, estamos hablando de al rededor de dos mil oficiales,

entonces vamos imaginándonos que nosotros aquí en nuestro instituto interno que tenemos, pues de aquí a que vuelva a llegar de nuevo el mismo oficial por una capacitación pues ya pasó cierto tiempo. La capacitación, para mí, pues también es en la calle, de estar practicando día a día lo que estás aprendiendo en el aula (Mariana, Sub Jefa, entrevista, 2013).

Asimismo, las agentes que colaboraron con esta investigación resienten las deficiencias que perciben en la institución, las cuales no cumplen con las necesidades básicas con las que debería cumplir un trabajo de esta naturaleza. Tal es el caso de no contar con un seguro de vida. Considerando el contexto de violencia en el que las y los agentes dicen enfrentar en su actuar cotidiano, y las situaciones peligrosas a las que se enfrentan como parte de su trabajo, pareciera inconcebible que un seguro de vida no sea de las prestaciones obligatorias. Es oportuno mencionar que institucionalmente se expresa que cuentan con un seguro por fallecimientos, pero la totalidad de las entrevistadas expresó no contar con uno. Además de esta carencia, en la institución policial de Tijuana no cuentan con fondo de ahorro para el retiro, ni con servicio de guardería.

No tenemos guardería, no tenemos seguro de vida tampoco. No tenemos seguro de vida. Cuando te pensionan... tampoco tenemos pensión, retiro, tampoco tenemos. No tenemos nada de eso. No tenemos ninguna de esas cosas (Laura, Agente "B", entrevista, 2014).

La situación de no contar con un seguro de vida mientras se tiene plena conciencia de lo peligroso de su empleo, afecta la forma en que se desempeñan en su trabajo cotidianamente, así como en algunos casos, en la aceptación por parte de sus familiares respecto a la labor policial. Fue constante en el testimonio de las agentes, el expresar que sus familiares no estaban de acuerdo en un principio (o incluso algunas actualmente) con que se dedicaran a este trabajo, precisamente por la imagen de peligro de las tareas diarias. En algunos de los casos se expresa haber logrado convencer a sus familiares de que estaban seguras. En el caso de Mariana, simplemente habla de que sus hijos aprendieron a acostumbrarse a la situación, o que por lo menos ya no recibe la misma desaprobación que al principio de su carrera policial.

Bueno, a mis hijos adolescentes nunca les ha gustado mucho lo que viene siendo mi trabajo. Este... porque ellos consideran que es riesgoso. En periciales pues también eran turnos de noche, de día, eran homicidios, eran suicidios, de diario, era parte de la función, era en este caso la preservación de la escena, el manejo de la escena del crimen, entonces ellos lo asociaban con muertos, con lesionados, con sangre, con balas, con disparos, entonces nunca les gustó mucho, me lo decían desde chicos. Entonces siempre me dijeron, más una de ellas, que si por qué no me dediqué a otra cosa, que por qué... es más una de ellas dice que hace poco le dijo a unos compañeros de su escuela que su mamá pues era licenciada, y le digo ‘es que nunca voy a dejar de serlo, lo que pasa es que es otro enfoque’, pero en términos generales creo que ahorita ya... o lo entendieron o se resignaron (Mariana, Sub Jefa, entrevista, 2013).

El mantenerse en el trabajo policial a pesar de las deficiencias percibidas responde, además de al expresado gusto por su labor, al sueldo que reciben en comparación con el que podrían obtener en otro tipo de empleo. En Tijuana, el salario mínimo es de 67.29 pesos. En un trabajo en el sector de servicios o en la industria maquiladora, es común que se reciban de dos a tres veces esa cantidad. Esta cifra resulta en un promedio de 5,000 pesos al mes. Por su parte, el puesto de Agente “B”, el rango más bajo en la institución policial, paga un sueldo mensual de 6,900 pesos. Es frecuente en las entrevistadas la mención del “buen sueldo” que reciben, y la imposibilidad de acceder a un trabajo que les ofrezca un salario más alto. En una de las entrevistas, la agente expresó que por su edad y nivel educativo, el trabajo de policía es el mejor pagado al que puede acceder.

Otra de las inconformidades principales que se identificaron en el testimonio de algunas de las agentes, es el resentir los extensos horarios en el desempeño de su trabajo. Principalmente por su relación con las obligaciones que también deben realizar en el ambiente doméstico, que sigue siendo principalmente su responsabilidad aún en el caso de que tengan una pareja que las apoye, y por el hecho de que el agotamiento que resulta de estas extensas jornadas, impide que desempeñen su trabajo tan bien como les gustaría.

Entonces a veces en eso sí, como que medio cansado, como que ya, has de cuenta que como para el jueves o el viernes si te toca turno, ya estás súper mega cansada, si no dormiste, si no descansaste como debiste haber descansado, pues ya estás bien agotada (Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

En el testimonio de Laura, así como en algunos otros de las agentes que tienen hijos, se resiente el tener que desempeñar las actividades laborales cotidianas en un trabajo que es pesado en principio, y que además no respeta los horarios establecidos, ya que es común que se extiendan las jornadas dependiendo de los percances que surjan en las últimas horas del día. Por lo que la hora de salida que supuestamente les corresponde, muchas veces se extiende dos, tres o más horas fuera de lo establecido. Los horarios de entrada son muy rígidos mientras que los de salida son difusos.

Pero por ejemplo cuando andas en la calle, tienes un turno de que tienes que trabajar 12 horas y descansar 24 horas, haz de cuenta que, por ejemplo, hoy es lunes y entras ahorita en la mañana, de 6 de la mañana a 6 de la tarde, tienes hora de entrada pero no tienes hora de salida (Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

Aquí los horarios son indefinidos. A veces tenemos horarios fijos, pero otras veces no. Nos tenemos que adecuar a las necesidades del servicio. Y sí pues, afecta, en cierta manera afecta a la familia porque, la mayoría del tiempo estamos aquí, y es tiempo que no les damos a ellos. Ellos lo resienten luego, que no les damos tiempo, porque estamos más aquí en el trabajo que con ellos (Valentina, Agente “B”, entrevista, 2014).

También son de resaltar las dificultades que tienen para cumplir con necesidades básicas cuando se encuentran en labor de patrullaje, por ejemplo, no tienen sitios determinados para utilizar los sanitarios, sino que deben conseguir por cuenta propia en dónde cubrir esas necesidades. El modo de acción es pedir a los/as dueños/as de establecimientos comerciales o a los/as trabajadores/as de gasolineras, pero esto depende enteramente de la disposición de dichas personas.

Muchas veces, por ejemplo como tenemos el programa que se llama ‘puntos de firma’, ahí es por ejemplo, se establecieron estos puntos de firma, en todas las áreas que tenemos, en ciertos comercios, no en todos, porque no tiene caso que por ejemplo vayas y firmes a un Oxxo y que a un lado del Oxxo esté una tienda de abarrotes, entonces se les da prioridad a ciertos mercados, carnicerías, hay varios, creo que abarcamos hasta Soriana, Calimax y todos esos los manejamos, de hecho también algunas fábricas, son los puntos que cuidamos

todos los días. Hay muchos comerciantes de esos puntos que te dejan pasar al baño (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

Las condiciones en las que realizan su trabajo las y los policías de la ciudad de Tijuana pueden ser desfavorables tanto para hombres como para mujeres, por ejemplo al hablar del estado en el que está el equipo de trabajo. Sin embargo, la queja principal acerca de los horarios extensos, tiene que ver con la forma en que afecta la relación con su familia, el tiempo que pueden dedicarles, así como la dificultad para cumplir con las labores domésticas, y esta particularidad afecta de distinta manera a hombres y mujeres, por las implicaciones que conllevan los roles de género establecidos por esta sociedad. De los testimonios de Sandra, Valentina, Laura, Marta y Lourdes, se puede reflexionar acerca de las maneras en que los ciclos de vida repercuten en el empleo de forma distinta para hombres y para mujeres.

### 5.3 “Las mujeres no sirven para esto”: discriminación de género en la labor policial

Las negociaciones de género dentro de la institución policial, resultado de su posición como aspirantes en el campo, pueden advertirse en el testimonio de la mayoría de las agentes que colaboraron en esta investigación. Aunque en principio las mujeres que trabajan en la institución policial pueden desempeñar las mismas actividades que sus compañeros hombres, ocupan los mismos puestos y tienen las mismas responsabilidades, las desventajas de las mujeres se hacen evidentes en la interacción cotidiana, por medio de comentarios ofensivos, de asignación de labores consideradas menos importantes o por las dificultades para ascender en el organigrama de la institución. Se expresa que una de las posibles causas de estos problemas puede ser la falta de representación de las mujeres en este empleo.

No sé, creo que todavía hay mucho machismo. A lo mejor porque somos pocas oficiales mujeres, y hay más hombres en la policía. Pues tú sabes que el machismo no es de ahorita, ¿no?, es de toda la vida, de siempre. Pues a lo mejor les sirvieran unos cursos, que no sé, ¿no?, cada quien aprende de las cosas lo que quiere, y agarra lo bueno y lo malo (Laura, Agente “B”, entrevista, 2013).

La falta de representación de las mujeres dentro de la institución policial, así como la reducida participación de éstas en altos mandos, contribuyen a que se sigan reproduciendo los roles tradicionales de género dentro del empleo. Son constantes las alusiones a prácticas machistas en la interacción cotidiana. Las agentes que son asignadas a patrullar con compañeros hombres, resienten la repartición de tareas, en las que es constante que se les asignen trabajos asistenciales o casi secretariales, o directamente labores que sus compañeros expresan que no les gusta realizar, como el llenado de reportes y el manejo del papeleo que se entrega al final de cada jornada. Estas son algunas de las formas sexistas de dividir las tareas en la jornada laboral.

El que maneja lleva una función, y la copiloto, que por ejemplo casi por lo regular es la mujer, lleva otra función, todos tienen su función, entonces si el compañero va manejando, entonces tú tienes la función de poner atención al radio, contestar al radio, dar las indicaciones, llegar y atender el reporte, tomar datos, todo. Hay compañeros hombres que no les gusta tomar datos, [imitando a un compañero] “no, a mí me da flojera, no, no, yo esto, yo no”, entonces son más flojitos<sup>17</sup>, para hacer ese tipo de cosas (Laura, Agente “B”, entrevista, 2014).

Las siete agentes entrevistadas comentaron haber sentido en distintas ocasiones, discriminación por el simple hecho de ser mujeres. Siguen presentes los comentarios misóginos y machistas, en donde se duda de su capacidad como policías y se reproducen los roles de género establecidos socialmente como naturales, en los que se asignan a las mujeres las labores domésticas y a los hombres la participación en la vida pública. Incluso se cuestiona directamente la presencia de las mujeres en la institución policial, y en general en la esfera pública.

Pues depende de cómo te desenvuelvas en el trabajo, porque muchos hombres son muy machistas. Los hombres, o policías, son machistas y luego dicen que las mujeres no podemos o que no servimos o que nos vayamos a la casa y agarremos la escoba y nos

---

<sup>17</sup> El que esta agente utilice el término ‘flojito’, analizado desde la discriminación de género, parece casi una justificación de por qué no quieren desempeñar ese tipo de tareas, como si fuera algo propio de los hombres, pero al mismo tiempo es una queja de que son ellas quienes terminan haciendo el trabajo.

pongamos a hacer los quehaceres de la casa. Pero yo creo que cuando te desenvuelves bien pues no te molestan (Marta, Agente “B”, entrevista, 2014).

La violencia simbólica ejercida sobre las mujeres policías se hace visible. Es de resaltar que las mismas mujeres toman parte de la responsabilidad en esta asignación de roles, ya que es recurrente la opinión de que si se desenvuelven bien en el trabajo, no serán molestadas, como en el testimonio de Marta. Esto es, que es su tarea legitimar su posición y demostrar que son tan capaces como sus compañeros para realizar el trabajo policial. Como puede observarse en el testimonio de Mónica, en algunas ocasiones las agentes no parecen ser personas dignas de reconocimiento como policías. Su inclusión en este trabajo es una constante negociación de poder.

Pues en ocasiones se da, este... hacen diferencias entre géneros. A veces es injusto para una mujer el que te digan que, pues que tú no puedes hacer el trabajo del hombre. O ¿por qué estás aquí?, a mi me molesta mucho la diferencia que marcan algunos mandos, aunque no son todos (Mónica, Agente “B”, entrevista, 2014).

Son constantes en los testimonios de las entrevistadas, las alusiones a comentarios machistas o misóginos por parte de sus compañeros y de sus superiores en la cotidianidad de su vida laboral. En su mayoría, esos comentarios están enfocados a su falta de capacidad para desempeñar el empleo por ser mujeres, así como a la preferencia que tienen los agentes por salir a patrullar con otros hombres, y a la molestia que les causa el tener que realizar sus jornadas con compañeras mujeres. En el caso de Marta, se enfrentó a un compañero que hacía comentarios misóginos tanto a ella como a otras mujeres con las que trabajaba.

Carolina: ¿Te han hecho comentarios de ese tipo?

Marta: Un compañero, sí. A mí y a otras dos compañeras nos dijo que las mujeres no servíamos para nada, que no sabía por qué éramos policías.

Carolina: ¿Y tú qué le dijiste?

Marta: Le dije que si él pensaba que nosotras no servíamos para nada, que entonces no estaba bien de la cabeza [se ríe]. Porque tenía mamá y tenía hermanas, cómo iba a referirse,

porque aparte no es nada más porque seamos policías, dijo “las mujeres no sirven para nada”. (Marta, Agente “B”, entrevista, 2014).

Este tipo de comentarios discriminatorios, no sólo se dan entre los y las agentes, sino que llegan a los mandos superiores, esa fue la situación de una de las agentes, quien expresó las dificultades para asignar tareas o sancionar en caso de incumplimiento de labores a sus subordinados hombres, quienes no apreciaban el hecho de ser mandados por una mujer. Esta situación cesó con el tiempo, cuando la agente logró convencerlos de que podía realizar su trabajo tan bien como un hombre, y que les resultaba beneficioso respetar su mando, la conclusión de estas dificultades fue decidir “ah, ella también sabe, ella también es policía” (entrevista, 2013). Es así, que en cualquier nivel de la institución puede darse la situación de que las mujeres se vean en la necesidad de legitimar su posición en un puesto que se esperaba estuviera ocupado por un hombre. En uno de los casos de las mujeres que ocupaban puestos más altos, no se hizo referencia alguna a tener problemas de reconocimiento por ser mujer, sin embargo la agente expresó mantener una distancia constante con sus compañeros de trabajo, y al momento de realizar la entrevista y observar la dinámica entre ella y sus compañeros, pude notar un tono muy serio al hablar con los agentes, e incluso una distancia física marcada durante dichas conversaciones. Al hablar con ellos, en contraste de cuando estaba hablando conmigo, su tono se agravó y adoptó una expresión facial más seria. Al interactuar con un compañero suyo con el que se notaba una mayor familiaridad, su expresión facial se volvió más amable, pero el tono de voz más grave y la distancia física se mantuvieron.

#### 5.4 ¿Quién tiene la culpa? Acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual dentro del lugar de trabajo, comprende conductas inapropiadas con implicaciones sexuales, en la forma de tratar o incluso en la forma de dirigirse a los/as compañeros/as. “El acoso sexual puede incluir peticiones sexuales, avances físicos, conducta verbal o no verbal de naturaleza sexual” (ASA, 2008:8). El común denominador es que violenta a la persona acosada y se realiza sin su consentimiento. Aunque puede darse en ambas direcciones, es decir, que puede ser por parte de una mujer hacia un hombre o por parte de un hombre hacia una mujer, es mucho más común que las

mujeres sean las receptoras de este tipo de intimidación. En una institución que está formada en su mayoría por hombres, y en la que es muy escasa la existencia de mujeres en mandos altos, no son raras estas situaciones.

El tema de acoso sexual es recurrente en los testimonios de las agentes, quienes comentan que aceptarlo o ‘seguir la corriente’ a los acosadores, forma parte de una de las maneras de obtener beneficios dentro del trabajo, como un mejor trato, mejores horarios de trabajo, ascensos a puestos más importantes dentro de la institución, y favores o beneficios adicionales. Estas situaciones propician formas de rivalidad entre algunas mujeres de la institución policial, así como inconformidades entre las agentes. También tiene como resultado el que las mujeres se sientan incómodas al realizar su trabajo. Es común que estas situaciones se den por parte de los jefes hacia las agentes que están bajo su mando. En el testimonio de Marta pueden advertirse las posibles repercusiones de no responder a las insinuaciones sexuales de su superior.

Una ocasión hace no mucho, un jefe como que... abusando del mando como que quiso em... ¿cómo se puede decir?... pues como tirarme el rollo pues, pero él es obviamente un señor casado y como que aprovechando del mando que tenía, pensaba que a lo mejor yo iba a querer algo, porque pues, desafortunadamente pues hay mujeres que sí, de que, tengo mando, ah pues sí, sí le entro. Pues para que no me moleste, para que... para estar a gusto. Pero pues yo no, y este... y como no le hice caso, me traía a carrilla, a carrilla, a carrilla, y molestando y molestando. [Imitando al jefe por el radio] ándale, ándale, dónde andan y qué andan haciendo, y era el único que me molestaba por el radio (Marta, Agente “B”, entrevista, 2014).

Es de resaltarse la respuesta frecuente de responsabilizar a las mujeres por las situaciones de acoso sexual que puedan darse en el trabajo. La percepción de que la mujer tiene gran parte (o parte en cualquier medida) de la culpa en una situación de acoso sexual, por la manera de comportarse ante los compañeros o superiores, de relacionarse con ellos, o incluso por el tipo de lenguaje utilizado, es recurrente en los testimonios de las agentes. Esto resulta en el aislamiento de las mujeres dentro de la institución, que para evitar cualquier tipo de problemas, pero especialmente problemas de discriminación sexual, deciden tomar una postura más hermética y cuidar las formas de interacción con

sus compañeros, para que no se preste a malinterpretaciones. De nuevo resalta la violencia simbólica que se da al interior del campo policial, al interiorizar y ser parte de la reproducción de este tipo de situaciones.

Toda la información la tienen. Incluso no nada más decir, ‘no permitas que en este caso te falten al respeto’, sino ‘tú también respeta’, porque en este caso el respeto, este... es de ida y vuelta. Entonces esta es una situación de una disciplina extrema, desde que ingresas a una academia. A veces la disciplina la ves más relajada cuando ya no estás en la academia y que decimos ‘bueno, por qué se está perdiendo eso si es con lo que ingresaste’, y dentro de lo que vienen siendo los niveles o una cadena, una clasificación de lo que viene siendo víctima-victimario, lo recuerdo en criminología, es que a veces la víctima es más responsable o igualmente responsable que el propio victimario, que es cuando le das pauta, la pauta para que esa persona actúe. Entonces, en gran parte también la responsabilidad ha sido de la mujer (Mariana, Sub Jefa, entrevista, 2013).

Asimismo, los procedimientos a seguir en caso de acoso sexual no son claros, ya que recibí versiones distintas de qué hacer al respecto por parte de todas las entrevistadas. Las respuestas van desde informar de lo sucedido a un superior, lidiar personalmente con la situación hablando con el acosador, hasta poner una denuncia penal, como procedería cualquier civil, o incluso desconocimiento total del modo de actuación. Es evidente la falta de información acerca de los procedimientos, además del miedo que representa el poner una denuncia al respecto cuando es un superior el que está ocupando el lugar del victimario y la acosada teme perder su trabajo si pone alguna queja o habla sobre lo sucedido. Es por esto que en ocasiones las agentes deciden no denunciar la situación, y lo que llama la atención es la repetición de la idea de que la responsabilidad es de la mujer. Éste es un discurso similar al de la violación.

Sí. Que debemos de hacerlo eh. ¿Por qué?, porque... es que mira, muchas veces no lo hacemos. Una, ellos son jefes, con más tiempo, con más experiencia, conocen al que está más arriba, se llevan bien, bla bla bla, que fue y que vino, y a veces no te solucionan nada, lamentablemente. Yo por ejemplo, a mí no me gusta meterme en problemas, menos así, porque yo cuido mucho mi trabajo porque de mí dependen mis hijos. Entonces yo siempre he dicho ‘a mí no me conviene perder mi trabajo por culpa de otros’. ¿Por qué?, porque

quién me va a mantener mis hijos. Ese es mi miedo, siempre ha sido mi miedo, por eso no me gusta meterme en problemas. Pero esa ocasión pues se dio y yo la verdad me sentía desesperada, no hallaba qué hacer, o sea, muchas cosas (Sandra, Agente “B”, entrevista, 2013).

En el caso de Sandra, uno de sus superiores la llamó en plena jornada de trabajo para que dejara sus labores y se dirigiera a la casa de su jefe. Al llegar a la residencia, se encontró con su superior, sentado frente a dos pantallas proyectando películas pornográficas. Sandra salió del lugar en cuanto pudo, pero decidió no notificar a nadie acerca de lo sucedido. Cuando la misma persona acosó a otra de sus compañeras y ésta decidió poner una queja formal, la agente pidió apoyo de Sandra para juntar testimonios de más personas a las que había molestado el jefe en cuestión, sin embargo, por el temor que expresó de perder su empleo, pidió a su compañera que no incluyera su nombre en el reporte a menos de que fuera absolutamente necesario. El superior fue trasladado a otro distrito de la policía.

El manejo de situaciones de acoso sexual dentro de la institución es claramente deficiente, además, es alarmante el desconocimiento de los modos óptimos para lidiar con estos sucesos. Además de esto, la historia particular de las agentes que sufren acoso, juega un papel determinante al momento de la decisión de denunciar o no al responsable. Esta es otra de las desventajas a las que se enfrentan las mujeres que deciden insertarse en la institución policial de Tijuana. El campo policial para las mujeres policías está permeado por la violencia sexual en su contra, poca claridad para resolverlo, así como la adopción de parte de la responsabilidad de lo sucedido por parte de las mujeres.

Al analizar a la institución policial desde la teoría de campos de Bourdieu, es posible ubicar a las mujeres como las ocupantes del lugar deslegitimado, quienes se encuentran en desventaja dentro de las relaciones de poder que se dan en el desarrollo del empleo. Asimismo, el campo policial transforma los habitus de las mujeres que participan en él, aunque en algunos aspectos estas transformaciones son consideradas ventajas, por asociarlas a características positivas como mayor grado de paciencia ante situaciones difíciles y un mayor sentido de responsabilidad. La hexis corporal que se adopta, es advertida tanto por ellas como por las personas que las rodean, como un cambio que llega

hasta su postura, su tono de voz y su manera de dirigirse a los demás. De igual forma responde a la demarcación de jerarquías, observable a través del cambio de postura y semblante al encontrarse en compañía de un superior.

Estos resultados responden a tres de los objetivos específicos y al objetivo general de esta investigación. Se ilustran las condiciones y las carencias del entorno público y/o privado en el cual desempeñan su trabajo las mujeres policías de Tijuana, por medio de las percepciones tanto negativas como positivas que expresaron las agentes, acerca de la institución; se comprende la importancia de las relaciones de poder entre géneros en el trabajo policial y la socialización machista o sexista, por medio de las experiencias de discriminación de género, frecuentes comentarios sexistas y misóginos, prácticas machistas y situaciones de acoso sexual de incierta resolución; asimismo se presentan las transformaciones personales que perciben las mujeres a partir del desarrollo del trabajo policial, tanto por su parte como por las personas en su entorno inmediato. Todo esto responde al objetivo general, que pretende conocer la influencia de los mecanismos de construcción del trabajo policial en la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres.

Las mujeres que desempeñan la labor policial, en parte atribuyen las condiciones negativas al machismo que cubre a todos los ámbitos de nuestra sociedad, no sólo a la institución policial. El que en algunas ocasiones tomen parte de la responsabilidad, adjudicando las formas en que las tratan y cómo se refieren a ellas y a la manera en que desempeñan su trabajo, son una clara muestra de la violencia simbólica ejercida sobre estas mujeres, interiorizada, y reproducida en las formas en las que se expresan. Es necesario poner atención a estas dinámicas dentro de la institución policial, ya que el respeto a los y las compañeras, así como las posibilidades de desarrollar su empleo de manera plena y respetando la igualdad de derechos en la diferencia, deberían estar dadas por principio y no ser condicionadas.

## CONCLUSIONES

Las negociaciones de género que se dan al involucrarse en el trabajo policial se hacen presentes a través de los testimonios de las mujeres que desempeñan esta profesión. El tener cuerpo de mujer en la institución policial resulta muchas veces en una desventaja, y ésta se da en varios niveles. Se presenta una muy baja participación de las mujeres en este empleo, situación que tiene parte de su origen en la división sexual del trabajo, que nombra a la labor policial como un trabajo “de hombres”. Las mujeres están conscientes de esa imagen y de la sanción social esperada, que asocia la participación en este empleo con figuras sexistas, discriminatorias y que aluden a una heterosexualidad obligatoria, como lo son “machorra” o “fácil”. No obstante, estas consideraciones no frenan a las mujeres en sus intenciones de involucrarse en este campo, quienes encuentran una serie de motivaciones para dedicarse a la labor policial, pese a sus implicaciones. Algunas de esas motivaciones incluyen la imagen previa que se tiene de la labor policial, la presencia de familiares y personas cercanas con trabajos similares, y el gusto por ayudar a la ciudadanía, con el reconocimiento que esto conlleva.

El trabajo policial es otra muestra de que las mujeres viven todos los acontecimientos sociales, políticos y económicos de manera distinta, quedando generalmente en una situación de desventaja con respecto a los hombres. Este desequilibrio se agrava cuando se habla de un ambiente laboral considerado socialmente como masculino. En ese sentido, el objetivo general del trabajo de investigación, conocer la influencia del desarrollo del trabajo policial en la reproducción de la desigualdad entre hombres y mujeres, queda resuelto por medio de los testimonios de las agentes pertenecientes a la Secretaría de Seguridad Pública del Municipio de Tijuana que accedieron a ser entrevistadas para este proyecto. En dichos testimonios, y en el posterior análisis de ellos por medio de los conceptos y teorías propuestos en el marco teórico-conceptual, se hacen visibles estos mecanismos que reproducen la desigualdad de género en el desarrollo del empleo policial, y por medio de la expresión de estrategias de negociación de género, de cambios percibidos por ellas y las personas que las rodean, y de las formas de enfrentar los retos que implica ser mujer en un trabajo considerado de hombres, se contesta la pregunta de investigación. Aunque por otro lado se advierten

también estrategias para superar estos retos y la capacidad de agencia de estas mujeres se hace evidente.

Se advierten las condiciones adversas en las que estas mujeres deben desarrollar su trabajo cotidianamente, en el que tienen que lidiar con comentarios misóginos y sexistas por parte de sus compañeros, superiores e incluso de sus mismas compañeras. Se repiten las ideas machistas de que las mujeres ‘no sirven’ para el trabajo policial, y que su verdadero lugar está en el ambiente doméstico, y se duda de su capacidad para cumplir con las exigencias que devienen de ser policía. Además, no son extrañas las situaciones de acoso sexual dentro del empleo, mismas que no tienen un modo de resolución claro. Existe un desconocimiento general de las formas de solucionar estos problemas, así como una tendencia por adjudicar parte de la responsabilidad a las acosadas. Los mecanismos de control de las atribuciones de género se reproducen en el actuar cotidiano de este trabajo, así como las formas de violencia simbólica que se ejercen sobre y por ellas.

Otro de los resultados extraídos de los testimonios de las agentes, es la dificultad que representa la conciliación de la vida pública y privada de estas mujeres, quienes además resienten la disparidad al respecto de sus compañeros. Esta situación tiene su origen en que las mujeres siguen siendo consideradas como las responsables principales de las labores domésticas. Por consecuencia, algunas de las agentes sienten que estas responsabilidades las ponen en desventaja y les impiden poder concentrar sus esfuerzos en desarrollar plenamente su trabajo, además de que esta doble jornada termina por ser agotadora. Se resalta la importancia de no mantener la discusión en cuanto a la participación de las mujeres en la vida pública o en cualquier ambiente laboral, sino también poner atención en la necesidad de involucrar equitativamente a los hombres en las responsabilidades domésticas y en general en la esfera de lo privado.

Dentro de las responsabilidades en la vida privada y en las estrategias de conciliación, un tema muy importante es el de la maternidad. Como las mujeres son las responsables del cuidado de los/as hijos/as, y muchas de ellas son madres solteras o divorciadas que no cuentan con el apoyo de sus parejas para la manutención y la atención a sus hijos/as, es una carencia importante el que no cuenten con el respaldo de la institución por medio de las prestaciones necesarias, es decir, que no exista el servicio de guardería y que los permisos de ausencia por maternidad sean exclusivos para las mujeres

y en el caso de los hombres no se considere una necesidad y un derecho el participar de la paternidad/maternidad. De nuevo se remite a la discusión acerca de la participación de los hombres en la vida privada, y de la necesidad de contar con el respaldo institucional necesario para poder desarrollar plenamente su trabajo, en conciliación con su vida privada.

La Secretaría de Seguridad Pública del municipio de Tijuana se presenta con una postura institucional igualitaria entre hombres y mujeres, pero en su práctica cotidiana se siguen reproduciendo estereotipos sexistas, prácticas discriminatorias hacia las mujeres y pocas facilidades para que lleguen más mujeres a altos mandos. Sin embargo se maneja una visión optimista de percepción de avance en el tema de la igualdad de género en esta institución por parte de las agentes. Las mujeres advierten que no están en condiciones favorables, pero que su situación ha mejorado con el tiempo y esperan que siga mejorando.

Las hipótesis presentadas en un principio en cuanto a la transformación de la identidad de género fueron las siguientes:

H1

Al insertarse en el campo policial, las mujeres ocupan desde la estructura de género una posición deslegitimada, por lo que deben transformar su identidad y performatividad desde esta estructura mediante la internalización de un habitus masculino con el propósito de ser aceptadas y respetadas dentro del campo. Esta transformación puede advertirse por medio de la adopción de ciertas performatividades consideradas masculinas como las posturas corporales y el cambio en el tono de voz dependiendo de a quién se dirijan, es decir, un tono más suave cuando hablan con mujeres y un tono más grave con los hombres, así como el tipo de lenguaje que utilizan.

H2

Las mujeres que se insertan en el campo policial conservan sus habitus femeninos, por lo que deben afrontar la constante negociación de poder dentro del campo desde una posición de desventaja. Esto es, enfrentarse en su labor cotidiana a la discriminación de género.

Éstas no pudieron ser falseadas o comprobadas más que parcialmente, a causa de la dificultad de advertir en tan corto tiempo las transformaciones en la autodefinición identitaria. Sin embargo, la inclinación es hacia la segunda hipótesis planteada, ya que según los testimonios de las agentes, las transformaciones advertidas son mínimas, aunque las hay, y esto más bien repercute en la posición de desventaja que ocupan dentro de la institución y en la reproducción por parte de ellas mismas de las reglas y mecanismos de control del campo policial.

La realización de este trabajo de investigación resultó en un acercamiento a las experiencias laborales y a las percepciones de lo que implica la labor policial para una mujer en la ciudad de Tijuana. Los testimonios de las agentes se dirigieron por las mismas líneas y remitieron a retos y dificultades muy similares entre mujeres que han desempeñado distintas actividades dentro de la institución policial y que incluso cuentan con rangos diferentes. Es de resaltarse que las mujeres de altos rangos también enfrentan estas trabas al momento de desempeñar su trabajo, por el simple hecho de ser mujeres. Las mujeres policías deben seguir luchando por legitimar su posición en un empleo en el que no están representadas y al que se piensa que no pertenecen.

Es importante mencionar que existe un Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Seguridad Pública. En este documento se analiza la situación de la SSP desde la perspectiva de género. Lo que se presenta como problema es la existencia de desigualdad entre hombres y mujeres, en el país en general, pero lo que se pretende resolver es a nivel de la Secretaría de Seguridad Pública y todas las dependencias que la comprenden, así como en el trato de los y las integrantes de la institución hacia la ciudadanía. El programa, por lo tanto, está planteado con miras a crear un ambiente laboral equitativo y que ese ambiente de igualdad se vea reflejado en el trato con la ciudadanía. Lo que se pretende eliminar es la desigualdad de género dentro de la institución policial. El programa abarca una gran cantidad de aristas del problema y podría ser un muy buen punto de partida para la implementación de políticas públicas que se enfoquen en problemas más específicos. Lo importante sería darle seguimiento y que se vigile el correcto cumplimiento de esta propuesta en todas las divisiones de la institución policial en el país, entre ellas, Tijuana. Ese puede ser un paso importante para mejorar las condiciones en las que desarrollan su trabajo las mujeres policías de Tijuana.

Los cuestionamientos que quedan abiertos como resultado de esta tesis, refieren precisamente a la posibilidad de estas mujeres de negociar mejores condiciones de trabajo, mejores sueldos y una serie de prestaciones que respalden el desarrollo pleno de sus empleos y la conciliación con sus ciclos de vida. Otra de las preguntas que surgen, es si los esfuerzos de estas mujeres por legitimar su posición se pueden ver anulados por los dominantes, es decir, si realmente podemos hablar de una situación de dominación sobre las mujeres, o lo podemos tratar como una verdadera negociación. Por último, queda abierta la pregunta de si estas agentes tienen la disposición y la posibilidad de mejorar la situación para las próximas generaciones de mujeres policías en Tijuana.



## Bibliografía

XVII Legislatura, 2002, Reglamento Interno de la Dirección de Policía y Tránsito del municipio de Tijuana, Baja California.

Ariza, Marina y Velasco, Laura, coords., 2012, *Métodos cualitativos y su aplicación empírica*, Por los caminos de la investigación sobre migración internacional, México, Instituto de Investigaciones sociales-UNAM, El Colegio de la Frontera Norte.

Arteaga, Nelson, 2000, “El trabajo de las mujeres policías”, *El Cotidiano*, mayo-junio, año/vol. 16, número 101.

American Sociological Association, 2008, *Code of Ethics and Policies and Procedures of the ASA Committee on Professional Ethics*, disponible en: <http://www.asanet.org/images/asa/docs/pdf/CodeofEthics.pdf>, consultado el 5 de mayo de 2014.

Barrachina, Carlos, 2012, *Los derechos humanos en el marco del nuevo modelo de policía*, México, Centro de investigación y estudios en seguridad.

Bartra, Eli, 2010, “Acerca de la investigación y la metodología feminista”, en Blazquez, Norma, Flores, Fátima; y Ríos, Maribel, coords., *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*, México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM.

Bartra, Eli, Fernández Poncela, Anna; y Lau, Ana, 2002, *Feminismo en México, ayer y hoy*, No. 130, México, Colección Molinos de Viento, Serie mayor/ensayo.

Botello Lonngi, Luis, 2008, *Identidad, masculinidad y violencia de género*, México, Instituto Mexicano de la Juventud.

Bourdieu, Pierre, 2008, *Cuestiones de sociología*, Madrid, Edición Akal.

-----, 2000a, *La dominación masculina*, Barcelona, Editorial Anagrama.

-----, 2000b, “Sobre el poder simbólico”, en *Intelectuales, política y poder*, Buenos Aires, UBA/Eudeba.

-----, 2002, *La distinción: criterios y bases sociales del gusto*, México, Editorial Prisa.

Butler, Judith, 2002, *Cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del sexo*, Buenos Aires, Editorial Paidós.

-----, 2009, “Performatividad, precariedad y políticas sexuales”, *Revista de Antropología Iberoamericana*, Vol. 4, No. 3, septiembre-diciembre, pp. 321-336, España, Antropólogos Iberoamericanos en Red.

Castañeda, Martha Patricia, 2010, “Etnografía feminista”, en Blazquez, Norma, Flores, Fátima; y Ríos, Maribel, coords., *Investigación feminista. Epistemología, metodología y*

*representaciones sociales*, México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, UNAM.

CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe: División de Estadísticas, Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Cervantes Carso, Alejandro, 1994, *Identidad de género de la mujer: tres tesis sobre su dimensión social*, en *Frontera Norte*, México, Vol.6, Núm.12, julio-diciembre, 1994. pp. 10-20.

Comeau, Michelle, 2010, *Women in policing: A History*, Working paper #2010-01, Septiembre, Estados Unidos, Centro para Iniciativas de Seguridad Pública.

Congreso del Estado de Baja California, 2009, *Ley de Seguridad Pública del Estado de Baja California*, publicada en el Periódico Oficial No. 38, Tomo CXVI, de fecha 21 de agosto del 2009.

-----, 2009, *Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado de Baja California*, publicado en el Periódico oficial No. 40, de fecha 29 de agosto del 2003, Sección II.

-----, 2009, *Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública*, Nueva ley DOF 02-01-2009, México, publicada en el Diario Oficial de la Federación.

-----, 2010, *Reglamento de la Secretaría de Seguridad Pública*, publicado en el Diario Oficial de la Federación, México.

DeWalt, Kathleen M. y DeWalt, Billie R, 2002, *Participant observation: a guide for fieldworkers*, Reino Unido, Walnut Creek, CA: AltaMira Press.

Donadio, Marcela y Mazzotta, Cecilia, 2009, *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*, Buenos Aires, RESDAL.

Dubar, Claude, 2000, “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, número 13.

Eichler, Margrit, 1989, *Nonsexist Research Methods, A Practical Guide*, Boston, Unwin Hyman.

El Economista, 2010, *Estructural, el problema de la Seguridad Pública en México*, sitio en internet: <http://eleconomista.com.mx/seguridad-publica/2010/08/07/estructural-problema-seguridad-publica-mexico>, consultado el 15 de julio de 2014.

Facio, Alda, 1992, *Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*, San José, C. R, ILANUD.

Giraldo, Octavio, 1972, *El machismo como fenómeno psicocultural*, Revista Latinoamericana de Psicología, vol.4, núm. 3, pp. 295-309, Colombia, Fundación Universitaria Konrad Lorenz.

Godelier, Maurice, 2005, *La producción de grandes hombres. Poder y dominación masculina entre los Baruya de Nueva Guinea*, Madrid, España, AKAL Universitaria.

González-Aréchiga, Bernardo; Hernández, Deisy; Pérez, David; y Weigend, Eugenio, 2012, *7 propuestas para construir la seguridad y fortalecer las instituciones en México*, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, EGAP, Gobierno y Política Pública, Tecnológico de Monterrey.

Harding, Sandra, 1998, *¿Existe un método feminista?*, Feminismo y Metodología, Bloomington/ Indianapolis, Indiana University Press.

Heinle, Kimberly; Rodríguez, Octavio; y Shirk, David, 2014, *Drug Violence in Mexico*, datos y análisis de 2013, Departamento de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad de San Diego.

Héritier, Françoise, 2007, *Masculino/Femenino, disolver la jerarquía*, Fondo de Cultura Económica, Argentina.

Hernández, Juan e Insunza, Georgina, 2001, *Seguridad pública y participación ciudadana en el Distrito Federal*, El Cotidiano, vol. 17, núm. 106, marzo-abril, pp.105-119, Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco, México.

Iglesias, Miriam y Cortés, Manuel, 2004, *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*, Colección Material Didáctico, Universidad del Carmen, Campeche, México.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censo de Población 2010. Fuente: Sitio del INEGI en Internet: [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)

-----, Censo de Población 2009, Fuente: Sitio del INEGI en Internet: [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)

Jiménez Guzmán, María Lucero, 2007, “Algunas ideas acerca de la construcción social de las masculinidades y las feminidades, el mundo público y el mundo privado”, en Ma. Lucero Jiménez y Olivia Tena, coords., *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, coordinado por Universidad Nacional Autónoma de México, Cuernavaca, Morelos, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.

Jubb, Nadine y Pasinato, Wânia, 2002, *Mujeres y servicios policiales en América Latina: un documento de referencia revisado*, Proyecto: Mujeres y Servicios Policiales en América Latina-Primera etapa, Febrero de 2002.

JUSTICIA México, *Ley general del sistema nacional de seguridad pública*, sitio: [www.mexico.justia.com/federales/leyes/ley-general-del-sistema-nacional-de-seguridad-publica/](http://www.mexico.justia.com/federales/leyes/ley-general-del-sistema-nacional-de-seguridad-publica/), consultado el 5 de mayo de 2014.

Kalinsky, Beatriz, 2006, *Ser mujer en trabajos fronterizos: las marcas de género*, La ventana, núm. 24.

Kawulich, Barbara B, 2005, *La observación participante como método de recolección de datos*, Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research Volumen 6, No. 2, Art. 43 – Mayo.

Lagarde, Marcela, 1990, *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, UNAM.

-----, 1990, *La identidad femenina*, México, UNAM.

-----, 1996, “El género” en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, España, Editorial Horas y Horas.

Lamas, Marta, 2007, *El género es cultura*, V campus euroamericano de cooperación cultural, Almada, Portugal.

Martínez Vázquez, Martha, 1995, *Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo*, Nueva Sociedad, No. 135, Enero-febrero, pp. 126-137.

Mattelart, Armand y Neveu, Érik, 2004, *Introducción a los estudios culturales*, México, Paidós Ediciones.

Olivares, Edith, 2010, *Condiciones sociolaborales de los cuerpos policiales y seguridad pública, análisis político*, México, D. F, Friedrich Ebert Stiftung.

Palomar, Cristina, 2004, “*Malas madres*”: *la construcción social de la maternidad*, artículo parte del proyecto de investigación del mismo título, Centro de Estudios de Género, Universidad de Guadalajara.

Pérez Floriano, Lorena y González, Jorge, 2011, *El efecto de valores de corrupción y estigma ocupacional en comportamiento corrupto y desempeño en policías mexicanos*, Informe Confederación Andina de Fomento.

Piñera Ramírez, David, coord., 1985, *Historia de Tijuana, semblanza general*, Tijuana, Baja California, Centro de Investigaciones Históricas UNAM-UABC.

Quivy, Rayrnold y Campenhoudt, Luc Van, 2005, *Manual de investigación en las ciencias sociales*, México, Limusa.

Resse, Leslie; Kroesen, Kendall; y Gallimore, Ronald, “Cualitativos y cuantitativos, no cualitativos vs. cuantitativos” en Rebeca Mejí y Sergio Antonio Sandoval, coords., *Tras*

*las vetas de la investigación cualitativa. Prespectivas y acercamientos desde la práctica*, México, ITESO.

Rosas, María Cristina, 2012, “Las instituciones de seguridad pública frente a la delincuencia en México: retrovisión y perspectivas”, en María Cristina Rosas, coord., *El nuevo modelo de policía en México*, México.

Scott, Joan, 1996, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Marta Lamas, Comp. *El género: una construcción cultural de la diferencia sexual*, pp. 265-301, México, PUEG/Porrúa.

Schutz, Alfred y Luckmann, Thomas, 1973, *Las estructuras del mundo de la vida*, Buenos Aires, Amorrortu Editores.

Secretaría de Seguridad Pública Municipal de Tijuana, información descriptiva de la institución, sitio: [www.policia.tijuana.gob.mx](http://www.policia.tijuana.gob.mx) consultado el 13 y 19 de mayo de 2014.

Sirimarco, Mariana, 2004, *Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial*, Argentina, Cuadernos de Antropología Social No. 20, pp. 61-78.

Solís, Marlene, 2009, *Trabajar y vivir en la frontera. Identidades laborales en las maquiladoras de Tijuana*, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México, Miguel Ángel Porrúa, Las Ciencias Sociales Tercera Década.

Sprague, Joey, 2005, *Feminist methodologies for critical researchers. Bridging differences*, The Gender Lens Series, Walnut Creek: AltaMira Press.

Suárez de Garay, María Eugenia, 2002, *De estómago, de cabeza y de corazón. Un acercamiento antropológico a los mundos de vida de los policías en Guadalajara, México*, Tesis para obtener el grado de Doctora en Antropología Social y Cultural. Universidad Autónoma de Barcelona, 456 pp.

-----, 2009, *Crimen, castigo y género. Ensayos teóricos de un debate en construcción*, Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, Guadalajara, Jalisco, México.

Suárez de Garay, María Eugenia [entrevista], 2012, por Roberto Alcantara [reportaje], “La policía no puede cambiar por sí sola”, México, Observatorio por la Paz, consultado en julio del 2013 en el sitio [www.observatorioporlapaz.org.mx](http://www.observatorioporlapaz.org.mx).

Tena Guerrero, Olivia, 2012, *El impacto del trabajo en el empoderamiento de las mujeres en el espacio laboral de la policía, el caso de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal*, México, CEICH, UNAM.

Vela Peón, Fortino, 2008, “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa”, en María Luisa Tarrés, coord., *Observar, escuchar y comprender*,

*Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, El Colegio de México, México, Miguel Ángel Porrúa, librero-editor.

Webb, Jen; Schirato, Tony; y Danaher, Geoff, 2002, *Understanding Bourdieu*, London-Thousand Oaks-New Delhi, SAGE Publications.

## **Ficha de entrevistas**

Valentina [entrevista] 2014, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.

Marta [entrevista] 2014, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.

Laura [entrevista] 2014, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.

Mariana [entrevista] 2013, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.

Sandra [entrevista] 2013, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.

Mónica [entrevista] 2014, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.

Lourdes [entrevista] 2014, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.

Ing. José Medina [entrevista] 2013, por Carolina Zepeda [trabajo de campo], "Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana". Tijuana, Baja California. El Colegio de la Frontera Norte.



## **Anexos**

### **1. Carta compromiso con las entrevistadas**

xx de xxxx de 2013, Tijuana, Baja California

Estimada \_\_\_\_\_  
Agente de la Policía Municipal de Tijuana

Por medio de la presente expreso mi gratitud por la apertura y la confianza que ha tenido hacia mí, al permitirme entrevistarla para el proyecto de investigación “Entre balas y flores: La transformación de la identidad de género de las mujeres policías de Tijuana”. Igualmente agradezco los contactos proporcionados para realizar futuras entrevistas con algunas de sus compañeras.

En el proceso de la entrevista se prenderá y apagará la grabadora cada vez que usted necesite tiempo libre o considere necesario detenerse a reflexionar sobre el tema. Si así lo desea, usted misma puede prender y apagar la grabadora en cualquier momento. Asimismo se le informa que no se utilizará su nombre real, sino un seudónimo de su elección.

Aprovecho la ocasión para comprometerme a hacer entrega de una copia de mi trabajo de tesis cuando éste llegue a su conclusión, esperando que sea de interés para usted.

Sin otra más que mis respetos y mi propuesta me despido agradeciendo la atención prestada.

Lic. Carolina Zepeda Cafuentes  
Estudiante de la Maestría en Estudios Culturales  
En El Colegio de la Frontera Norte

c.c.p. Dra. Julia E. Monárrez Fragoso  
c.c.p. Dra. Laura Velasco Ortiz

## **2. Carta compromiso para el director del ICAP**

31 de mayo del 2013, Tijuana, Baja California

Ing. José Luis López Medina  
Director de Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional

Por medio de la presente le expreso mi gratitud y reconocimiento por la apertura, que a través de su persona, ha tenido el Instituto de Capacitación y Adiestramiento Profesional, para brindarme información relevante para mi trabajo de tesis de maestría. Igualmente, valoro los contactos con las personas correspondientes que colaborarán conmigo en futuras entrevistas.

Aprovecho la ocasión que se me brinda para conocer el trabajo de un centro con el prestigio que tiene el ICAP. Al mismo tiempo me comprometo a hacer entrega de una copia de mi trabajo de tesis cuando éste llegue a su conclusión, esperando que sea de interés para la corporación.

Sin otra más que mis respetos y mi propuesta me despido agradeciendo la atención prestada.

Lic. Carolina Zepeda Cafuentes  
Estudiante de la Maestría en Estudios Culturales  
En El Colegio de la Frontera Norte

c.c.p. Dra. Julia E. Monárrez Fragoso  
c.c.p. Dra. Laura Velasco Ortiz

La autora es Licenciada en Comunicación por la Universidad Iberoamericana Tijuana. Ha fungido como coordinadora del Centro de Comunicación Audiovisual y Multimedia de la Ibero Tijuana. Es egresada de la Maestría en Estudios Culturales de El Colegio de la Frontera Norte.

Correo electrónico: [carolina.zepeda.c@gmail.com](mailto:carolina.zepeda.c@gmail.com)

©Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.

Forma de citar:

Zepeda Cafuentes, Carolina (2014). “Entre balas y flores: identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana”. Tesis de Maestra en Estudios Culturales. El Colegio de la Frontera Norte A. C., México, 128 pp.