



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

ESPECIALIDAD EN ESTUDIOS DE GÉNERO, MASCULINIDADES Y DIVERSIDAD

“AQUÍ... QUIENES TOMAN LAS DECISIONES SON HOMBRES”

LA CULTURA DE GÉNERO EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA EN LA
CIUDAD DE MÉXICO

TESINA

QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE LA ESPECIALIDAD EN ESTUDIOS DE
GÉNERO, MASCULINIDADES Y DIVERSIDAD

PRESENTA

CÉSAR POCEROS GUTIÉRREZ

DIRECTOR

MTRO. ABEL LOZANO HERNÁNDEZ

CODIRECTORA

DRA. LIDIA E. GÓMEZ GARCÍA

PUEBLA, PUE, MAYO 2025

Índice

Introducción	4
Planteamiento del problema.....	11
Pregunta de investigación.....	19
Objetivos.....	20
Justificación.....	20
Diseño metodológico y técnicas de investigación.....	24
Capítulo 1. Marco normativo nacional e internacional en materia de igualdad de género	
1.1. De la equidad a la igualdad de género,	32
1.2. Acuerdos internacionales y acciones a nivel nacional.....	36
1.3. El contexto de la Institución objeto de estudio.....	41
1.3.1. Características fundamentales.....	49
1.3.2. Un día común en la Institución.....	51
Capítulo 2. Fundamentos teóricos, de la cultura de género a la cultura institucional	
2.1. La cultura de género, fuente de legitimación del poder.....	59
2.2. El Estado, promotor de la nación heterosexual.....	64
2.3. La relación entre el discurso y la acción.....	68
2.4. Acciones afirmativas de género.....	72
2.5. La seguridad pública y la igualdad de género (masculinidades y feminidades en movimiento).....	75

Capítulo 3. Prácticas y discursos de las y los servidores públicos acerca de la igualdad de género, inclusión y no discriminación

3.1. La mirada de un servidor público desde el conocimiento situado	81
3.2. Discursos y prácticas de las y los servidores públicos.....	91
3.2.1. Categorías de análisis.....	93
3.2.2. Discursos sobre las categorías de análisis.....	95
3.3. La cultura de género, cambio, pseudocambio, resistencia o permanencia en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México.....	120
Conclusiones.....	127
Bibliografía.....	134
Anexos.....	140

Introducción

La transversalidad¹ de la perspectiva de género, es uno de los propósitos del Gobierno Federal, a fin de dar cumplimiento a los acuerdos internacionales de los que es partícipe. Como parte de las estrategias el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024 pretende a través de distintas acciones como la capacitación promover la igualdad de género en las diferentes dependencias de la Administración Pública Federal, pero ¿estas acciones de capacitación resultan suficientes para lograr un cambio entre los servidores públicos?.

La presente investigación, es un antecedente de lo que ocurre en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, a fin de reconocer las aportaciones y límites que tienen las políticas públicas y programas de capacitación en materia de igualdad de género a fin de reconocer si son suficientes para generar un cambio en la cultura de género, o bien, no existe un impacto real o significativo en los discursos y las prácticas cotidianas de los servidores públicos.

Antes de continuar, es necesario mencionar que se guardó la identidad de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México objeto de estudio por dos motivos, el primero por la confidencialidad de la actividad propia de la institución, ya que como trabajador no se me permite hacerlo público; en segundo, porque al exponer mi interés por realizar la investigación con los directivos, se mostraron reacios al conocer que se abordaba el tema de género, motivo por el cual, se decidió llevar a cabo una investigación encubierta, ya que los espacios institucionales son de difícil acceso, sin embargo, se aprovechó que el investigador es trabajador activo de la organización, respetando en todo momento la información sensible que se maneja en su interior, sin poner así, en riesgo mi permanencia laboral en la misma.

¹ De acuerdo con, el Glosario de género, del Instituto Nacional de las Mujeres (2007), el término se refiere a "...incorporar la perspectiva de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de recursos". (p. 126)

El objetivo general de este proyecto, fue conocer los discursos y prácticas que tienen acerca de los temas de igualdad de género, inclusión y no discriminación las servidoras y los servidores públicos que laboran en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, con el propósito de identificar si existe un cambio en la cultura institucional y de género. Como objetivos específicos, se plantearon en primer lugar, describir el marco histórico de los cambios legislativos internacionales y nacionales que han impulsado el estudio de las instituciones de gobierno y servidores públicos en relación con la cultura de género. En segundo, identificar los discursos y prácticas socioculturales que sostienen conductas y formas de actuar en el marco de la Institución de Seguridad Pública en la Ciudad de México en relación con la igualdad de género, la inclusión y no discriminación. En tercer lugar, explicar los cambios, pseudocambios y/o resistencias en la cultura institucional de género, de acuerdo con, la percepción que tienen los servidores públicos que laboran en un Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México.

La investigación es cualitativa y el método es de carácter etnográfico, debido a que el acceso a las instituciones y sus dinámicas internas son difíciles de investigar, se determinó que la muestra fuera por conveniencia (trabajo de campo exploratorio). A fin de, reconocer las experiencias, conocimientos y emociones de los servidores públicos, se empleó la técnica de entrevista semiestructurada, por lo cual, se realizaron doce entrevistas (a seis hombres y seis mujeres); la muestra se determinó por la capacidad operativa del investigador, de manera realista, que permitiera entender el fenómeno de estudio.

Además, para fortalecer el proyecto se incorporó el conocimiento situado de investigador, que como servidor público vive y comparte la misma cotidianidad de la cultura de género al interior

de la dependencia², que las y los servidores públicos entrevistados. Como lo señala Haraway (1991):

Ocupar un lugar es, por lo tanto, la práctica clave que da base al conocimiento organizado en torno a la imaginaria de la visión, de la misma manera que están organizados tantos discursos filosóficos y científicos occidentales. Ocupar un lugar implica responsabilidad en nuestras prácticas. (pp. 332-333)

Es de esta manera, que mi experiencia como servidor público se empleó como un instrumento de visión, que funcionó como intermediario entre los diferentes puntos de vista de los y las entrevistadas; condición que, por ende acarreó una responsabilidad para producir conocimiento, desde la cual escribí la presente investigación. Pues, en la ciencia del feminismo, la forma de hallar una visión más amplia es la de posicionarse en un lugar en particular, según Haraway (1991):

[...] La cuestión de la ciencia en el feminismo trata de la objetividad como racionalidad posicionada. Sus imágenes no son el producto de la huida y de la trascendencia de los límites de la visión desde arriba, sino la conjunción de visiones parciales y voces titubeantes en una posición de sujeto colectivo que prometa una visión de las maneras de lograr una continua encarnación finita, de vivir dentro de límites y contradicciones, de visiones desde algún lugar. (p. 339)

Por lo tanto, desde mi posicionamiento como integrante de la institución objeto de estudio, pude abordar diversas aristas que conforman la realidad de la cultura de género institucional, en función de las diferentes visiones y voces, de los y las servidoras públicas entrevistadas en este estudio. Las investigaciones, ya no tratan de encontrar verdades absolutas, son acercamientos a la realidad que es objeto de estudio, por ello, asumir un posicionamiento dentro de esa realidad es lo que contribuye a su interpretación, ya que: "...La alternativa al relativismo son los conocimientos parciales, localizables y críticos, que admiten la posibilidad de conexiones

² Con el propósito de no repetir de manera permanente la palabra institución, se emplearon como sinónimos las palabras dependencia, organización y corporación.

llamadas solidaridad en la política y conversaciones compartidas en la epistemología” (Haraway, 1991, p. 329).

No es posible pensar, que un investigador parta desde una visión completamente neutra de la realidad que desea estudiar, de ahí, radica la importancia de reconocer que toda persona que decide acercarse a un problema o fenómeno social, tiene unos lentes con experiencias y conocimientos previos, a partir de los cuales se acerca, indaga e interpreta los hechos; sobre todo, cuando la implicación, como es el caso de esta investigación, el investigador forma parte de la plantilla laboral de la Institución de Seguridad Pública.

Así entonces, el conocimiento puede ser construido desde lo personal, es “más objetivo” reconocer que cada investigador parte de su propia experiencia y conocimiento, para acercarse a un fenómeno de la realidad que desea investigar, y que se escribe desde las coordenadas que nos sitúan como la clase social, el género, la edad, la identidad sexual, factores que expreso desde aquí, y a lo largo de mi trabajo para evitar la descalificación cotidiana de la objetividad, y el carácter científico de la investigación. De esta manera, lo expresó Haraway (1991):

Lucho a favor de políticas y de epistemologías de la localización, del posicionamiento y de la situación, en las que la parcialidad y no la universalidad es la condición para que sean oídas las pretensiones de lograr un conocimiento racional. Se trata de pretensiones sobre las vidas de la gente, de la visión desde un cuerpo, siempre un cuerpo complejo, contradictorio, estructurante y estructurado, contra la visión desde arriba, desde ninguna parte, desde la simpleza. (p. 335)

Entre los hallazgos de esta investigación, se puede señalar que la cultura de género en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, es dicotómica y heterosexual, ya que se continúan preservando relaciones en las que se conserva la supremacía masculina sobre la femenina, a pesar de la incorporación cada vez mayor en número de mujeres a este ámbito laboral; en este sentido los puestos de mando siguen siendo ocupados por hombres, aunque las

mujeres tienen mayor presencia en la plantilla del personal. Desde luego, la presencia de mujeres en las instituciones parece un avance significativo; sin embargo, esta condición tampoco significa que exista igualdad de género, pues al interior hay diferencias entre hombres y mujeres, por ejemplo, para acceder a puestos de mando, así como a oportunidades de ascenso.

En lo que respecta, a las estrategias en materia de igualdad de género implementadas en la institución como la capacitación, los participantes no se involucran activamente, pues no realizan preguntas ni cuestionan las prácticas que ocurren al interior de la dependencia, únicamente asisten como meros “espectadores”; acuden por un compromiso institucional, más que como una oportunidad de ser partícipes de un cambio en la cultura de género, de su institución o de su sociedad. De igual manera, se puede decir que la mayor parte de los asistentes no muestra un interés personal real en los temas relacionados con el género, a pesar de que, piensan que son relevantes en la actualidad.

Como un ejemplo, delicado de las prácticas en la institución, el tema del hostigamiento y/o acoso sexual está vigente en la institución, aunque se realizan capacitaciones en la materia y se cuenta con protocolos de actuación, no se denuncia ni existen sanciones en contra de los agresores. Mientras que, el asunto de la diversidad sexual y de género no se aborda al interior de la institución, pues al tratarse de un ámbito de seguridad pública, se da por hecho que todos sus integrantes son heterosexuales; a pesar de que, existimos colaboradores que formamos parte de este colectivo. En cuanto al tema de inclusión y discriminación, existen capacitaciones sobre ello, pero no resultan significativas al ser cursos en línea, por lo que, únicamente sirven como el registro de una actualización más, para cumplir con horas de formación institucional.

A partir de los hallazgos, se puede decir que en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, existe una resistencia por parte de los altos mandos (Titular, Encargados y

Directoras) para abordar el tema de género, y que con ello, se dilucidan dos cuestiones importantes que se desarrollaron a lo largo de la investigación, por un lado, la resistencia a estos temas en diversos niveles y el personal en general; y por otro lado, la apuesta por los procesos re-educativos presentan limitaciones que contribuyen a la simulación. A pesar de todo, es necesario continuar realizando investigaciones en este tipo de instituciones en el país, que sirvan como herramientas que provean de información para la creación de políticas, programas, planes o proyectos de desarrollo que favorezcan la transversalidad de género.

Como se mencionó previamente, el Gobierno de México como parte de la promoción de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal (APF), ha promovido la participación de las y los servidores públicos, en por lo menos un curso de capacitación relacionado con el tema de género, sin embargo, la mayor parte de ellos de manera virtual y sólo algunos de manera presencial. Como integrante de una dependencia que forma parte de la APF, he sido participante de dichos cursos, los cuales resultan insuficientes y no toman en cuenta las particularidades, ni las necesidades específicas de las y los servidores públicos que integran las diversas dependencias.

Fue este el motivo, que me llevó a realizar esta investigación, identificar cuál es el estado en materia de perspectiva de género en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, en la que colaboro desde hace 16 años. Desde entonces al día de hoy, que tenga conocimiento, no se han realizado estudios ni investigaciones sobre el tema de género en la institución objeto de estudio, a pesar de, la existencia de campañas para promover la igualdad de género y la no violencia en contra de las mujeres.

La presente investigación. busca servir como un antecedente de lo que ocurre en una Institución de Seguridad Pública, a fin de, reconocer si la existencia de políticas públicas y

programas de capacitación a favor de la igualdad de género, son suficientes para generar un cambio en la cultura de género, o bien, no existe un impacto real o significativo en las prácticas cotidianas de los funcionarios públicos, pues como lo señala Cerva (2016):

Pese a estar poco documentada, la experiencia ha demostrado que la participación de las y los funcionarios en programas de capacitación no garantiza por sí misma la integración del enfoque de género a su práctica laboral y en los marcos organizativos en donde ésta se desarrolla. De hecho muchos profesionales que han concurrido a cursos y seminarios, adoptan una posición estratégica de supuesta tolerancia, pero en realidad no interiorizan ni reelaboran aspectos concernientes a su posición como profesionales y a la dimensión de inequidad que parte desde sus prácticas. (p. 215)

Desde mi conocimiento situado, como participante de este tipo de formaciones, puedo decir que a pesar de que se reconozca la importancia de promover una perspectiva de género en la dependencia, los propios mandos superiores, no tienen el conocimiento necesario para implementarla, o bien, no hay un interés auténtico por crear una cultura institucional con perspectiva de género, ya que, los cursos de formación existentes suelen ser muy básicos y en línea, lo que resta compromiso por parte de los participantes.

Este trabajo de investigación se encuentra conformado por tres capítulos, en primer lugar, se expone el marco normativo internacional y nacional en materia de igualdad de género, precedente de la cultura institucional con perspectiva de género. En segundo lugar, se caracteriza la cultura de género, el Estado como promotor de la nación heterosexual; de la equidad a la igualdad de género; la seguridad pública y la igualdad de género (masculinidades y feminidades en movimiento); así como la relación entre discurso y la acción, desde la teoría de Michel Foucault. En tercer lugar, se presentan la mirada desde el conocimiento situado del investigador, además de las diferentes prácticas y discursos de las y los servidores públicos acerca de la igualdad de género, inclusión y no discriminación a fin de identificar la existencia de un cambio

o permanencia en la cultura de género de la institución objeto de estudio. Finalmente, en las conclusiones se exponen las consideraciones producidas a partir de la información del marco teórico, las prácticas de género desde el conocimiento situado del investigador y las entrevistas de los y las servidoras públicas; asimismo una reflexión en torno a las limitaciones que tuvo el estudio realizado, hasta algunos señalamientos a considerar sobre futuras investigaciones relacionadas con el tema de estudio.

Planteamiento del problema

Las instituciones, poseen una fuerza que regula el funcionamiento macro de la economía y la política, y también influye en las representaciones, comportamientos y expectativas de las personas. Así entonces, las organizaciones y dependencias del gobierno estructuran también las subjetividades y los cuerpos de sus integrantes (Cerva, 2012). En este sentido, esta investigación pretende conocer los discursos y prácticas de los servidores públicos, como actores que no son neutros, que tienen un cuerpo e identidad sexo-genérica que se interrelacionan permanentemente con otros en un espacio histórico determinado; por lo que, mediante el análisis enunciativo, se busca reconocer la forma en que representan la igualdad de género en la institución en la que laboran.

Es precisamente, a través de los testimonios de las y los entrevistados que se realizó una aproximación a los significados compartidos al interior de la institución, a fin de identificar la cultura de género. De acuerdo con, lo planteado con Britos (2003), en este estudio, se va a entender por análisis enunciativo a:

un análisis histórico, pero que se desarrolla fuera de toda interpretación: a las cosas dichas, no les pregunta lo que ocultan, lo que se había dicho en ellas y a pesar de ellas, lo no dicho que cubren, el bullir de pensamientos, de imágenes o de fantasmas que las habitan, sino, por el contrario, sobre qué modo existen, lo que es para ellas

haber sido manifestadas, haber dejado y quizás permanecer ahí para una reutilización eventual; lo que es para ellas haber aparecido y ninguna otra en su lugar. (p. 73)

Por lo tanto, es a través del análisis enunciativo que se puede conocer, cómo se encuentran organizadas las instituciones, normas y valores; de igual forma, la manera en que se constituye la identidad individual y colectiva. El lenguaje, representa ideas, no únicamente sobre condiciones materiales, también, permite comprender cómo se conciben las relaciones sociales, y cómo estas funcionan. Entonces, como lo hace el lenguaje, los discursos representan un sistema que crea sentido, pero también, construye significados sobre prácticas culturales, que permiten que los sujetos entiendan tanto su mundo, como a ellos mismos (Cerva, 2016).

A fin de, evitar confusiones conceptuales a lo largo del presente trabajo, se va a detallar la diferencia entre equidad, igualdad de género e igualdad sustantiva, así como su relación con la perspectiva de género. En primer lugar, la equidad de género, se refiere a una serie de reglas que permiten garantizar la igualdad de participación de hombres y mujeres, en el ámbito organizacional y social, con un valor superior a lo tradicionalmente establecido, con el propósito, de evitar el establecimiento de estereotipos³ o discriminación (INMUJERES, 2003).

Mientras que, la igualdad de género está relacionada con el reconocimiento de que las mujeres históricamente han sido discriminadas, por lo que, es necesario efectuar acciones que eliminen la desigualdad histórica, y de esta forma se acorten las diferencias entre mujeres y hombres, que de facto padecen las mujeres y que se pueden ver agravadas en función de características como la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico (INMUJERES, 2007).

En tanto que, el término de igualdad sustantiva, de acuerdo con, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), artículo 5, fracción V, se define como: “el acceso al

³ De acuerdo con, el Glosario de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (2007), son definiciones simplistas, que se usan para designar a las personas y que son compartidas por grupos de una cultura determinada.

mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Es decir, tiene que ver con una igualdad jurídica, sin importar, si es hombre o mujer, género, clase, raza/etnia, etc.

Finalmente, la perspectiva de género o enfoque de género, se refiere a tomar en cuenta el lugar y el significado que las sociedades, dan al hombre y a la mujer en su carácter de seres masculinos o femeninos. Reconociendo que, una cosa es la diferencia sexual y otras las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales (INMUJERES, 2003). Por lo tanto, la perspectiva de género permite analizar y transformar políticas, prácticas y normas sociales para que la equidad, la igualdad de género y la igualdad sustantiva, sean alcanzables en la vida cotidiana.

La necesidad de implementar la perspectiva de género, deriva de la existencia de la discriminación, que es una práctica común, que consiste en otorgar un trato desfavorable a una persona o grupo, por una condición particular, según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) se entiende por discriminación:

toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Según datos, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2022), de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) en el año 2022, el 24.5 % de las mujeres y 22.8 % de los hombres de 18 años y más declararon haber tenido alguna experiencia de

discriminación, por lo tanto, las mujeres continúan sufriendo mayor discriminación que los hombres. En la República Mexicana, de entre los estados con un mayor porcentaje de población de 18 años y más, que manifestó haber sido víctima de discriminación, se encontró, en cuarta posición a la Ciudad de México, con un 29.6 %. Esta condición, de discriminación se vio reflejada en la Institución de Seguridad Pública estudiada, por ejemplo, para acceder a posiciones de mayor nivel jerárquico.

La situación de la mujer como grupo social, se encuentra afectado por la opresión, de acuerdo con Young (1984 citado en Palacio, 2011): “En cuanto grupo, las mujeres están sometidas a la explotación en función del género, a la carencia de poder, al imperialismo cultural y a la violencia”. (p. 85). La mujer, en términos generales, se enfrenta a múltiples condiciones que la hacen estar en desventaja frente a los hombres, condición histórica que continúa reproduciéndose hasta nuestros días.

En lo que se refiere, a la explotación de género, Young (1984 citado en Palacio, 2011), reconoce dos aspectos fundamentales:” ...la transferencia a los hombres de los frutos del trabajo material y la transferencia a los hombres de las energías sexuales y de crianza”. (p. 85). El primer aspecto, hace referencia a que la mujer, debido a un proceso de socialización, se le hace responsable de tareas de cuidado, lo que favorece, a que sus compañeros varones puedan integrarse con libertad en el mercado laboral, para así incrementar su estatus. Mientras que, del segundo punto, alude a que a la mujer se le permiten desarrollar actividades poco valoradas y remuneradas, manteniéndolas así, dependientes de los hombres, a quienes no solamente les deben proporcionar descendencia, sino también, satisfacción sexual.

La marginación, según Young, está vinculada con situaciones en las que ciertas personas, quedan excluidas porque el propio sistema no quiere, o no puede hacer uso de ellos, por lo que,

quedan fuera de una participación útil en la sociedad, manteniéndolas sujetas a un tratamiento paternalista y degradante frente a los servicios sociales y las administraciones, tanto públicas como privadas. El ejemplo, más representativo de la marginación, lo encontramos en el ámbito de lo militar y lo policial con una dominación masculina, pues por tradición se le ha suprimido a la mujer hacer uso de sus capacidades en los espacios públicos, ya que no se les considera útiles para participar en tareas de seguridad del Estado (Palacio, 2011).

Según Young (1984 citado en Palacio, 2011), es el poder patriarcal el que legitima la implicación del hombre a tareas de seguridad, sea comunitaria o del propio Estado, dado que:

[...] en el ámbito del hogar (entendido o visto como refugio), es el hombre quien goza de plena autonomía en la medida en que sea capaz de tomar las decisiones que permitan vivir seguros a quienes de su virilidad dependen. Entre tanto, la subordinación femenina no sería entendida como una forma de sumisión al varón, puesto que la mujer estaría obligada a obedecer y manifestar su agradecimiento y admiración a la figura masculina, cuya autoridad quedaría revestida bajo los ideales de la virtud o el amor a los suyos. (p. 87)

Sólo en la medida en que, se transformen las imágenes culturales y los estereotipos en los que se fundamentan las prácticas cotidianas, es que se logrará eliminar la violencia sistemática, que se ejerce en contra de los integrantes de los grupos minoritarios. Es precisamente, a través de la igualdad de género, que se reconoce la discriminación histórica, de la cuál, la mujer ha sido objeto, por lo que es necesario realizar acciones que eliminen esta desigualdad, para así, disminuir las brechas⁴ entre mujeres y hombres, de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad sustantiva de género.

Cabe señalar que, parte de la metodología de este estudio, implicó una investigación tanto bibliográfica como hemerográfica, que permitió analizar los datos obtenidos, a través de, las entrevistas semiestructuradas realizadas. Acerca de esta información, destaca que en lo que

⁴ De acuerdo con, el Glosario de Género del Instituto Nacional de las Mujeres (2007), es una medida estadística que refleja la deferencia entre hombres y mujeres con relación a un mismo indicador.

respecta al número de elementos de policía de los tres niveles (federal, estatal y municipal) en México, según cifras de la Encuesta Nacional de Estándares y Capacitación Profesional Policial (INEGI, 2018), hasta el año 2018 existían alrededor de 384 mil elementos. Mientras que, de acuerdo con cifras del portal digital del periódico Animal Político. mediante una consulta de transparencia, halló que hasta 2019, hay un total de 330 776 policías federales y locales activos. La cifra más significativa, es que el número de mujeres policías alcanzó apenas el 20%, del número total del estado de la fuerza policial mexicana (Rumbo y Contreras, 2021).

Según datos, de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2017), se ha incrementado la participación de las mujeres mexicanas en el mercado laboral, no obstante, aún se encuentra por debajo del promedio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que es de 67 %; así como la de otros países en donde la participación de las mujeres es mayor como Chile (66%), Colombia (63%) y Estados Unidos (68%) (Rumbo y Contreras, 2021).

Retomando los datos previos, en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México objeto de estudio, la participación de las mujeres es mayoritaria, frente a la de los hombres, lo cual, se atribuye principalmente al tipo de trabajo administrativo que se desempeña, y a que, las profesiones que se requieren para trabajar en la dependencia, son estudiadas y ejercidas fundamentalmente por mujeres, lo que, no quiere decir, que sea la que ocurre a nivel general, pues en tareas de tipo operativo, los puestos aún siguen siendo ocupados por hombres, así como, sucede en otras profesiones, oficios o trabajos que continúan siendo ejercidos por varones.

Por ejemplo, en la administración pública estatal las mujeres son quienes deben enfrentar una serie de dificultades, que complican la carrera de ascenso al interior de las estructuras de jerarquización laboral; ya que, aunado a la carga laboral propia del puesto, se deben considerar

que las mujeres sufren de acoso de tipo laboral o sexual. A lo previo, se suma que en el caso de México, en muchos casos, las mujeres trabajadoras ganan menos que sus colegas hombres; asimismo, las mujeres son más propensas a experimentar agotamiento emocional, esto debido a que dedican más horas que los hombres, en actividades relacionadas con temas familiares. De acuerdo con, datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Rumbo y Contreras (2021) afirman que, en promedio ellas dedican entre 10 y 20 horas semanales más que los hombres, a actividades domésticas, y entre 8 y 15 horas más, al cuidado de otros.

Las situaciones antes expuestas, se manifiestan en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, ya que las y los servidores públicos expresaron que, a pesar de existir mecanismos, cada vez más objetivos e imparciales, para ocupar una plaza de mayor jerarquía, el número de participación de los hombres es mayor que el de las mujeres, porque demanda la inversión de mayor tiempo en la jornada laboral, lo cual implica descuidar a sus hijos. A pesar de que, el tema de los salarios, las y los entrevistados señalaron que son iguales independientemente del género; ya que, se encuentran estandarizados al tratarse de una dependencia de gobierno.

Asimismo, hay una serie de cualidades, que están asociadas para la asignación de puestos de mando o jerarquía, y en la toma de decisiones, por ejemplo, las características de valentía, fuerza, agresividad o dinamismo, que culturalmente se han considerado como propias de los hombres; características que, no se asocian con las mujeres, pues, se les vincula más bien con condiciones de inestabilidad emocional, sumisión, miedo o debilidad (Rumbo y Contreras, 2021).

Respecto a las cualidades, señaladas en el párrafo precedente, éstas continúan vigentes en la dependencia objeto de estudio, pues las y los entrevistados señalaron que los puestos de alto mando actualmente son ocupados por hombres, en una proporción de 80% frente a un 20% de mujeres, es decir, en consecuencia la toma de decisiones continúa estando a cargo de los

hombres. Condición que inició desde diciembre de 2018, durante el sexenio del expresidente Andrés Manuel López Obrador, ya que delegó el mando de las fuerzas de seguridad pública federal a personal militar.

Con el propósito, de incentivar la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones y de liderazgo en las organizaciones, es apremiante crear una cultura institucional basada en la perspectiva de género, y en la transversalidad de las condiciones laborales y de acceso igualitario a la administración pública. Se requiere, que esta cultura institucional en colaboración con los distintos órganos de gobierno, promuevan estrategias y normativas que tomen en cuenta las necesidades, emociones e impresiones que se producen en los espacios laborales, con el objetivo de frenar las problemáticas del ascenso a puestos gerenciales (Rumbo y Contreras, 2021).

La incorporación de la perspectiva de género, en las instituciones de seguridad pública, forma parte de las acciones que se necesitan para configurar condiciones igualitarias al interior de éstas. El principal reto, para que sea eficiente la perspectiva de género es que involucre a todas y todos los miembros de la institución; a fin de que, de manera gradual se integre a todo el sistema en sus procesos de selección, reclutamiento y en la asignación de puestos de mando o directivos (Rumbo y Contreras, 2021).

La implementación de la perspectiva de género, particularmente en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México que se investigó, de acuerdo con las y los entrevistados, existe en la teoría a través de cursos, y en los propios mecanismos de reclutamiento y promoción del personal; sin embargo, en las prácticas reales, la participación de las mujeres para ocupar cargos de mayor jerarquía, o en la toma de decisiones, continúa siendo un privilegio de los varones; perpetuándose así, la jerarquización de los sexos, y los géneros, y con ello, el argumento de la experiencia que no se puede obtener, pues no se logra ocupar el

lugar de toma de decisiones, un discurso meritocrático que no tiene sustento lógico. Por lo tanto, hasta aquí se podría decir, que la perspectiva de género se entiende únicamente como un tema relacionado exclusivamente con las mujeres, y por otro lado, que sólo forma parte de un discurso políticamente correcto, porque en la práctica suceden “las mismas cosas de siempre”.

La importancia de llevar a cabo estos estudios, radica en que permite reconocer el estado actual de la cultura institucional en materia de género y discriminación, entendida por parte de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2021), como:

el sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye al conjunto de manifestaciones simbólicas de poder, a las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de estas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como los canales para ejercer influencia. (p. 9)

Es necesario investigar, cómo se generan los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en las dependencias que conforman el Estado, y cuáles son sus características e implicaciones en los empleados de gobierno, ya que es un aspecto que ha sido poco atendido y que puede producir distintas maneras de desplegar políticas públicas de género en México. Las organizaciones, deben ser comprendidas como espacios en los que las relaciones de género tienen un sentido político, que puede permitir realizar una interpretación tanto de los valores, creencias, así como, de los posibles sesgos que son resultado del quehacer institucional (Cerva, 2010).

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los discursos y las prácticas que se desprenden de la cultura de género que sustentan las acciones de los servidores públicos de una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, en torno a la igualdad de género, inclusión y no discriminación?

Objetivos

Objetivo general: Conocer los discursos y prácticas que tienen acerca de la igualdad de género, inclusión y no discriminación los servidores públicos que laboran en una institución de seguridad pública de la Ciudad de México, con el propósito de identificar si existe un cambio en la cultura institucional de género.

Objetivos particulares:

Describir el marco histórico de los cambios legislativos internacionales y nacionales que han impulsado el estudio de las instituciones de gobierno y servidores públicos en relación con la cultura de género.

Identificar los discursos y prácticas socioculturales que sostienen conductas y formas de actuar en el marco de la Institución de Seguridad Pública en la Ciudad de México en relación con la igualdad de género, la inclusión y no discriminación.

Explicar cambios, pseudocambios y resistencias en la cultura institucional y de género de acuerdo con la percepción que tienen los servidores públicos que laboran en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México.

Justificación

La relevancia de esta investigación, radica en reconocer si las estrategias en materia de igualdad de género implementadas por el Gobierno Federal, en el marco de los tratados internacionales de los cuales ha sido partícipe, están generando un cambio de cultura de género

entre los servidores públicos que la conforman. Concretamente, se tendrá por objeto de estudio a los integrantes de una Institución de Seguridad Pública de la cual formo parte.

Los diagnósticos realizados, para reconocer el estado de la cultura institucional con perspectiva de género en diferentes instituciones de la Administración Pública Federal, se han efectuado por el Instituto Nacional de las Mujeres, con el propósito de dar seguimiento y generar acciones, que permitan intervenir en los hallazgos encontrados en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, el acceso a empleo, igualdad de oportunidades de ascenso y capacitación, así como, la misma posibilidad para acceder a puestos directivos, entre otros.

En el ámbito federal, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, también, llevó a cabo un diagnóstico de cultura institucional con perspectiva de género, con el objetivo, de reconocer el estado actual de la dependencia tras el cambio de administración; además, para examinar las acciones efectuadas, sus resultados y evaluar la pertinencia de la implementación de mejoras. Lo mismo, ha ocurrido en el sector estatal, en donde se han efectuado diagnósticos de cultura institucional con perspectiva de género en estados como Querétaro, Aguascalientes y Jalisco. La mayor parte, de los diagnósticos llevados a cabo, han sido cuantitativos, mediante la aplicación de cuestionarios estandarizados a un número representativo de la población objeto de estudio; únicamente, el Estado de Jalisco realizó su diagnóstico, empleando una metodología tanto cuantitativa como cualitativa.

A diferencia, de los citados diagnósticos realizados en el ámbito federal, esta investigación se planteó bajo un enfoque cualitativo, se eligió esta manera de acercarse al objeto de estudio, ya que las investigaciones de tipo cualitativo tienen un punto en común, en lo que se puede denominar patrón cultural que, de acuerdo con Sampieri et. al. (2010):

parte de la premisa de que toda cultura o sistema social tiene un modo único para entender situaciones o eventos.

Esta cosmovisión o manera de ver el mundo, afecta la conducta humana. Los modelos culturales se encuentran en

el centro del estudio de lo cualitativo, pues son entidades flexibles y maleables que constituyen marcos de referencia social para el actor social, y están contruidos por el inconsciente, lo transmitido por otros y por la experiencia personal. (p. 10)

En esta investigación, a partir de las entrevistas a las y los servidores públicas, y de mi conocimiento encarnado, se caracterizó la cultura de género que se comparte a nivel institucional, pues, fue a través de los discursos y las prácticas, mediante los que se busca identificar, si se conservan los modelos hegemónicos de una nación heterosexual, que preserva la dominación masculina sobre las mujeres, o bien, existen cambios o pseudocambios.

Con el propósito de que el lector se familiarice con algunos conceptos que se reiteran a lo largo de la presente investigación, se exponen en las siguientes líneas. Uno de ellos, es el de Nación heterosexual, que es un término acuñado por Curiel (2013), el cual hace referencia a una nación en la cual el Estado, mediante la ideología y los discursos de sus representantes e instituciones, preserva el dominio de los hombres frente a las mujeres, pues, se les considera a estas últimas como pertenencias de sus maridos, debido a que, el sexo es comprendido como una categoría que existe en la sociedad, en tanto se es heterosexual, ya que, impone la reproducción de la especie a través del matrimonio, y a tareas de cuidado, como una obligación para las mujeres.

En este sentido, la heterosexualidad no es únicamente una simple orientación sexual, sino, una imposición institucionalizada, con el fin de preservar el control de los hombres sobre las mujeres, en diversos ámbitos como son el físico, el emocional y el económico; condición que, anula el poder de las mujeres, al delegarles tareas exclusivas como la maternidad, la familia y la explotación económica; con esta postura se resalta entonces que la heterosexualidad no es solo una orientación sexual; sino un sistema político que normaliza y justifica un orden sexual, social y político dándolo por sentado y asumido como “lo normal”.

Otro de los términos, es el de pseudocambios, que se trata de una advertencia que desarrolló Muñiz (2002), en su propuesta, refirió que en lo que respecta a la cultura de género, las personas como las instituciones no cambian de la noche a la mañana; ya que, se pueden seguir reproduciendo y justificando las inequidades, y las desigualdades en los papeles que cumplimos hombres y mujeres, el mas claro ejemplo, es el tema de esta investigación, en donde la supremacía masculina prevalece.

Finalmente, el concepto de hegemonía masculina, de acuerdo con Pierre Bourdieu (2000), se empleó, para hacer referencia al orden de dominación de los hombres sobre las mujeres, que se inscribe en las dinámicas de la división del trabajo, y los comportamientos públicos y privados, que también, se inscribe en los cuerpos como socialmente diferenciados, haciendo alusión, a la asimetría entre hombre-sujeto y mujer-objeto. Se trata de una visión androcéntrica, que se legitima por las prácticas de dominación masculina, en las que, el hombre debe afirmar en cualquier circunstancia su virilidad (lógica de la proeza), negando la parte femenina y de los demás sujetos que no logran cumplir con las lógicas impuestas de lo masculino.

La Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, está regida por valores como la disciplina, espíritu de cuerpo, abnegación y lealtad, por mencionar algunos de ellos, los cuales están establecidos para mantener un orden y control, de quienes colaboramos en ella, influenciados por la disciplina militar. La cultura de género, que predomina en la institución, de acuerdo con, los discursos de los y las servidoras públicas, así como de las prácticas observadas desde el conocimiento situado del investigador, es de tipo androcéntrico, ya que los puestos de poder (directivos), se encuentran dominados por hombres; además, con la incorporación de personal militar en la toma de decisiones, ahora el liderazgo que se ejerce, es de tipo autoritario,

debido a que, se otorgan instrucciones que deben ser acatadas como disposiciones institucionales, sin que se tome en cuenta, la opinión de los integrantes que conforman la dependencia.

La relación entre cultura de género y cultura institucional, en la presente investigación, se explica porque la primera termina por influir de manera decisiva en la segunda, ya que, las y los servidores públicos somos sujetos contruidos culturalmente como hombres y mujeres, por lo que, establecemos relaciones y actuamos en consecuencia en nuestro contexto social. A pesar de que, la institución tiene sus propios valores, creencias y comportamientos esperados de sus colaboradores, la cultura de género la atraviesa, y se expresa mediante sus relaciones de poder. Este estudio, también, puede asumirse como un ejercicio para identificar, cómo se vive el género en el ámbito institucional, en un país que, se encuentra dirigido por primera vez por una mujer Presidenta de la República, tras décadas de ser ocupado el cargo por varones.

El alcance de la investigación, fue de tipo exploratorio, pues, su propósito no fue generalizar los resultados, sino, servir como una aproximación para identificar y describir, la percepción, los discursos y su materialización, a través de las prácticas que tienen los servidores públicos acerca de la cultura de género, que se promueve al interior de la Institución, de la cual, no pueden abstraerse y finalmente forman parte de toda una sociedad, que favorece, refuerza y reproduce elementos centrales de esa cultura del género.

Diseño metodológico y técnicas de investigación

Para llevar a cabo esta investigación, decidí darle un acercamiento etnográfico, tarea que no es simple, ni se trata de una descripción detallada como puede pensarse e incluso suele confundirse; más bien, se trata de una mirada sustentada en teorías, conceptos, prácticas y discursos, en este caso de la cultura de género y de la propia cultura institucional. La etnografía, permite presentar a la cultura como “sujeto de análisis”, pues “...abre las posibilidades para la

comprensión de la riqueza de la diversidad, la variabilidad y la diferencia de las conductas culturales, ya no desde una mirada desnaturalizada de la cultura, para mostrarla como construcción específicamente humana con características propias y diferenciadas” (Guerrero, 2002, p. 13).

En este arte, de la no directividad de las entrevistas en profundidad se trata de captar las estructuras que subyacen a lo dicho por los sujetos entrevistados, las prácticas y los pensamientos de las personas, la etnografía y las entrevistas semiestructuradas fueron herramientas significativas. Como parte del trabajo etnográfico, hablando del trabajo de campo, la técnica de la entrevista se implementó con el propósito de capturar los puntos de vista de las y los servidores públicos investigados, cómo es que se conforma su subjetividad y qué justificaciones utilizan, para darle sentido a sus acciones en la cotidianidad.

Asimismo, se optó por la entrevista por diferentes aspectos inherentes al objeto de estudio, que es una Institución de Seguridad Pública en la Ciudad de México, entre ellos, el difícil acceso tanto al escenario como a las personas, pues, a pesar de que colaboro en ella, en el trascurso de la definición de este proyecto, me enfrente a dificultades que me permitieran realizar el estudio, dada la confidencialidad de las labores que se llevan a cabo; por otra parte, el tema de género parece generar duda o resistencia. De manera general, se realizaron doce entrevistas semiestructuradas (a seis hombres y seis mujeres), la decisión de esta muestra fue por la capacidad operativa del investigador respecto a la recolección y análisis de manera realista, que permitiera entender el fenómeno de estudio.

Otro de los motivos, estuvo relacionado con las limitaciones de tiempo del investigador, dado que entre mi horario laboral, las actividades académicas y mi vida personal, los tiempos disponibles eran reducidos, lo mismo, que ocurrió con los propios participantes. Finalmente, el

tema de estudio, es relativamente claro y definido, ya que, se enfoca en un elemento en particular que es la cultura de género, para lo cual, también emplearé el conocimiento situado que me proporciona mi experiencia como servidor público en la Dependencia (Taylor y Bogdan, 1994).

La recolección de datos, se realizó en un ambiente externo al ámbito institucional, con el propósito de que, los servidores públicos tuvieran mayor libertad para expresar sus discursos y prácticas, para así, obtener información relacionada con conceptos, percepciones, imágenes mentales, creencias, emociones, interacciones, pensamientos, experiencias, procesos y vivencias que se manifestaron a través del lenguaje de los participantes, de manera individual a través de las entrevistas (Sampieri et. al., 2010). Los y las participantes de las doce entrevistas que se realizaron, fueron seleccionados por oportunidad y acceso, quienes se convirtieron en informantes, y que como observadores develaron sus formas de ver y de percibir lo que sucede, en algunos casos, a través de la descripción de cada uno de los temas abordados, que permitió configurar la cultura de género que existe en la Institución en la que colaboran.

De la misma forma, que existen ventajas al usar la entrevista como parte de la metodología de investigación, también, tiene sus desventajas, entre ellas, que los datos que se obtienen son únicamente enunciados verbales o discursos. Es esta característica, la que representó el primer inconveniente, pues si bien, los relatos de los participantes podían proporcionar, una comprensión, sobre el modo en el que piensan acerca del mundo y la manera en la que actúan, podía existir una diferencia entre lo que decían y lo que verdaderamente hacían. En segundo término, que las personas dicen y hacen cosas diferentes bajo escenarios distintos; dado que, la propia entrevista es un escenario, no podía considerarse que lo que el participante manifestó, era necesariamente, lo que realmente creía o decía en otra circunstancia. En tercer lugar, otra de las críticas, se relaciona con el hecho que el entrevistador no observó de manera directa a los sujetos

de estudio en su vida cotidiana (fuera del trabajo), razón por la que no puede comprender algunas perspectivas en las que se mostraron interesados (Taylor y Bogdan, 1994).

Si bien, hay una serie de desventajas de la entrevista, como enfoque para estudiar la vida social, como investigadores debemos reconocerlas, a fin de, procurar solventarlas dentro de las posibilidades del estudio. Como una forma de enfrentar estas limitaciones, se consideró pertinente usar la propia voz del investigador, pues además de realizar el estudio, al mismo tiempo soy integrante de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México a la que pertenecen los participantes, motivo por el cual, dediqué un apartado en el que a través de mi conocimiento situado, expresé la forma en la que vivo la cotidianidad de la cultura de género, al interior de la institución. Fue precisamente, esta realidad que comparto con los participantes, lo que me facilitó comprender los diferentes discursos que compartieron conmigo durante las entrevistas.

El uso de la entrevista cualitativa, demandó la existencia de un diseño flexible en la investigación, por lo que, a pesar de que en un primer momento pudo existir un número determinado de entrevistas a realizar, esto puede estar sujeto a cambio después de haber realizado las entrevistas iniciales (Taylor y Bogdan, 1994). En un inicio, se planteó la posibilidad de además de las entrevistas, realizar un grupo de discusión, sin embargo, al intentar coordinar a los participantes como investigador me enfrenté a diversas dificultades, en primer término conciliar una fecha de reunión con los posibles participantes, dadas las diversas actividades que cada uno de ellos tenía de manera personal; en segundo lugar, acordar un punto de reunión, fuera de las instalaciones institucionales, pues los participantes se encuentran distribuidos en diferentes puntos de la Ciudad de México o el Estado de México.

Finalmente, la razón más relevante fue que, tras solicitar una autorización al Titular de la Dependencia para efectuar las entrevistas, derivado de un ejercicio solicitado por una de las materias de la especialidad, por error se me notificó que debía contar con un permiso para la realización de la investigación, efectúe el trámite, sin que se me diera respuesta, incluso me llamaron en diversas ocasiones para cuestionarme acerca del uso que daría a la información. Derivado de lo anterior, preferí llevar a cabo únicamente entrevistas, incrementando el número de seis a doce, a fin de subsanar el grupo de discusión que decidí no realizar, para evitar, algún conflicto en mi centro de trabajo, en el cual dado el reciente cambio de administración, se esperan modificaciones en la estructura institucional.

Para la realización de las entrevistas, elaboré una guía (adjunto como anexo al final del documento), con el propósito de asegurar que los temas que eran centrales para la investigación fueran abordados con los participantes (Taylor y Bogdan, 1994). Entre los temas, que se abordaron con los entrevistados, se encuentran: plantilla de personal, promoción de puesto, reclutamiento y selección del personal, política salarial y de prestaciones, actualización y capacitación, liderazgo, toma de decisiones, actitud hacia los trabajadores, satisfacción laboral, hostigamiento y acoso sexual, inclusión y cómo cada uno de ellos, se veían atravesados, o no, por el género.

Todas las entrevistas, fueron grabadas con autorización de los participantes de manera verbal, debido a que los datos que se obtienen son fundamentalmente palabras y esto permitió mantenerlas, así como, respetar textualmente el discurso de los sujetos; si bien, el uso de una grabadora en un primer momento resultó incómodo, en el transcurso de la conversación, se convirtió en parte del escenario en el que se llevó a cabo la entrevista, que en este caso fue una cafetería (Taylor y Bogdan, 1994).

Una vez recolectados los datos, se organizaron y se transcribieron las narraciones orales, el siguiente paso fue la codificación de los mismos, para tener una descripción completa y eliminar información irrelevante. Como investigador sin experiencia en estudios cualitativos, enfrenté dificultades para reconocer las pautas emergentes de los datos, sin embargo, se consideraron algunas de las sugerencias realizadas por Taylor y Bogdan (1994), tales como: 1) la lectura reiterada de los datos (transcripciones de las entrevistas); 2) se buscaron temas, ideas e interpretaciones comunes; 3) se siguieron temas emergentes, tales como actividades recurrentes, sentimientos o significados similares; 4) se elaboró una tipología o esquema de clasificación, que en este caso, fueron los temas principales que se abordaron en las entrevistas; 5) se desarrollaron algunos conceptos con los enunciados de hechos semejantes.

Para efectuar la codificación, se llevaron acabo los siguientes pasos: 1) se desarrollaron las categorías de codificación, partiendo con los temas más significativos para la investigación, que como se mencionó, fueron las categorías utilizadas en la guía de entrevista y se le asignó un número a cada categoría de codificación; 2) se separaron los datos (fragmentos de las entrevistas) en las diferentes categorías de codificación; 3) Se refinó el análisis, por lo que, de las categorías se generaron algunas subcategorías, esto al identificar contradicciones en los datos, con el propósito de comparar las diversas posiciones encontradas (Taylor y Bogdan, 1994).

Finalmente, Taylor y Bogdan (1994) abordan la importancia de la relativización de los datos, es decir, de interpretar la información a partir del contexto en el que fueron recabados, pues todos los datos resultan ser valiosos, siempre y cuando se evalúe su credibilidad. Por tanto, los resultados de la presente investigación, son válidos en el contexto concreto en el que fue realizado, es decir, para la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, por lo que,

no se pretende generalizar a otras instituciones de seguridad pública, ya que, cada una tienen sus particularidades.

Capítulo 1. Marco normativo internacional y nacional en materia de igualdad de género

En el presente capítulo, se realiza una revisión sobre la normatividad, tanto internacional como nacional en materia de igualdad de género, para explicar la problemática que se desprende por parte de los Estados, a fin de implementar la perspectiva de género en las instituciones que lo conforman, esto a través de diferentes políticas públicas y estrategias como los son las capacitaciones en materia de igualdad de género, no discriminación, hostigamiento y acoso sexual, comunicación incluyente y diversidad sexual.

Las convenciones y tratados internacionales, en jerarquía se encuentran por encima de las leyes federales, pero, se encuentran en un segundo plano frente a la Constitución Política. Así entonces, el Gobierno de México al firmar las convenciones y los tratados internacionales, se comprometió a aceptar las obligaciones legalmente vinculantes, a fin de, promover los derechos humanos de la mujer, para así garantizar tres aspectos fundamentales: 1) la igualdad entre hombres y mujeres; 2) la no discriminación y 3) la transversalización de la perspectiva de género en los programas y políticas gubernamentales (INMUJERES, 2003).

Es por ello, que con el objetivo de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, el Estado Mexicano ha implementado un marco normativo para organizar acciones en los tres órdenes de gobierno, así como en los tres Poderes de la Unión. En las siguientes líneas, se expondrá el marco jurídico internacional y nacional, que sirvió de antecedente para la creación de la política nacional en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres en México, que forma parte de los objetivos y prioridades nacionales establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo (PND). En este contexto, el Gobierno Federal con la llamada Cuarta Transformación, con el propósito de

alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres, creó el Programa Nacional entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024.

1.1. De la equidad a la igualdad de género

Como parte de la promoción, de la perspectiva de género por parte del Gobierno de México en la Administración Pública Federal (APF), quienes formamos parte de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, hemos recibido al menos un curso de capacitación relacionado con el tema de género, sin embargo, la mayor parte de ellos de manera virtual y sólo algunos de manera presencial. Como integrante de la Corporación y participante de dichos cursos considero que resultan insuficientes y no se toman en cuenta las particularidades, ni las necesidades específicas de los servidores públicos que integran las diversas dependencias que forman parte de la APF.

Hasta la fecha, que yo tenga conocimiento en los 16 años que llevo colaborando en ella, no se han realizado estudios ni investigaciones sobre perspectiva de género en la Institución objeto de estudio, las razones pueden ser múltiples, el difícil acceso a la institución, la falta de interés por desarrollar una mirada crítica a las implementaciones de la perspectiva de género en la política pública y en sus instituciones, la propia resistencia de los mandos varones al interior de los cuerpos policíacos para mostrar un interés real por los temas relacionados con la perspectiva de género, sea por desconocimiento, o por miedo a que sean descubiertas prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual, que en la mayor parte de las ocasiones, se han llegado a normalizar y que difícilmente son denunciadas.

Un antecedente, que ofrece datos de la participación de las mujeres en la Administración Pública Federal, lo encontramos en un estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (2021), en el cual se analizó a más de 290 instituciones pertenecientes al

Gobierno Federal, poniendo especial atención al puesto y nivel de ingresos entre más de 168 mil personas que colaboran en las diferentes secretarías del Estado. Entre los principales hallazgos se encontraron los siguientes:

La Administración Pública Federal cuenta con más de 1.5 millones de personas, el 49.6% son mujeres y el 50.3% son hombres. [...] La presencia de mujeres al interior de las secretarías de Estado disminuye conforme se eleva el puesto y el nivel de ingresos. Solo el 30% de las direcciones generales son ocupadas por mujeres, mientras que este porcentaje disminuye a 28% para las jefaturas de unidad, el tercer puesto de mando más alto [...] La brecha salarial promedio dentro de la APF es de 26%, es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer percibe, en promedio, 74 pesos (...) Aunque las mujeres tienen mayor nivel de escolaridad, persiste la desigualdad en los puestos. (pp. 4-5)

En el país, las mujeres continúan enfrentando barreras para ingresar, permanecer y ascender a puestos de dirección, tanto en el ámbito público como privado. Entre las diferentes causas, por las que llegan a interrumpir su vida laboral, se encuentran las tareas del hogar y de cuidado, razón por las que las mujeres tienen menos probabilidad de mantenerse en el mercado laboral, acumular antigüedad, obtener una promoción de puesto y escalar en la jerarquía de la organización. No obstante, contar con una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles jerárquicos puede permitir que las decisiones de gobiernos sean más inclusivas (Instituto Mexicano para la Competitividad, 2021).

De acuerdo con, datos de la página del Gobierno de México, el 52% de los puestos, son ocupados por mujeres, con lo cual el INMUJERES y la APF, informan un avance en cuanto a la paridad de género. En este sentido, el Instituto Nacional de las Mujeres dio a conocer una Guía práctica para la implementación del principio de paridad en las instituciones de la Administración Pública Federal (APF), que consiste en un documento que ofrece un herramienta

para lograr la paridad de género⁵ en las instituciones del Estado Mexicano (Gobierno de México, n.d.).

Según datos, del Registro de Servidores Públicos de la APF (RUSP), la participación de mujeres en la APF, se incrementó en tres puntos porcentuales en los últimos seis años, pasando del 49% al 52%, esto a consecuencia de la implementación de diversas acciones. Como parte de éstas, de acuerdo con, fuentes oficiales del gobierno mexicano, en el periodo de 2020 a 2023, la Secretaría de la Función Pública (SFP) emitió 2 mil 819 concursos exclusivos para mujeres, condición que contribuyó a que 2 mil 648 mujeres, se incorporaran a diversas dependencias de la APF, lo que favoreció un aumento de 28% en 2019 a 43% en 2023, en lo referente a la ocupación de las mujeres a puestos de mando en el Servicio Profesional de Carrera (SPC) (Gobierno de México, n.d.).

Conforme a los datos, del Instituto Nacional de las Mujeres, ya existe una mayoría de casos con paridad plena, por ejemplo: “secretarías de Estado 47.37%, senadurías 50.4%, sindicaturas 58.82%, ministros de la Suprema Corte 45.45%, diputaciones federales 50%, diputaciones locales 54.05% y regidurías 52.11%” (Bazán, 2024, p. 60). A pesar de, las anteriores cifras que muestran logros significativos, aún existen espacios en los que persisten criterios masculinos, que frenan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y de toma de decisiones, como ocurre por ejemplo, en las corporaciones de seguridad pública en el país, las administraciones públicas estatales y municipales o los sindicatos.

Otro caso, en el que continúa vigente la presencia masculina en puestos de alto rango, es en las Fuerzas Armadas, ya que en el país “...al cierre del año 2019, ninguna mujer había alcanzado los grados de General de División o General de Brigada en el Ejército Mexicano;

⁵ La paridad, de acuerdo con el Glosario de Género, elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (2007), se trata de un estrategia política, cuyo objetivo es garantizar la existencia de una participación equilibrada de hombres y mujeres en todo ámbito social, en particular en lo referente a la toma de decisiones.

coincidentalmente, hasta el 2018 no había mujeres Almirantes, Vicealmirantes, o Contralmirantes en la Marina Armada de México” (Bazán, 2024, p. 60).

Por ejemplo, en las instituciones de seguridad pública, la condición continúa siendo desigual, en términos de integrantes hombres y mujeres, ya que, de acuerdo con datos: “...recientes del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, mientras que en las policías estatales y municipales las mujeres constituyen el 27.6% y el 23.2% del personal, respectivamente, en la Guardia Nacional ocupan sólo el 18.1% de las plazas presupuestales” (Bazán, 2024, p.60).

En lo que respecta, a la ocupación de puestos de mayor jerarquía, la presencia de mujeres es menor, por ejemplo, en las policías estatales: “... las mujeres que tienen puestos de mando son el 0.7%; a nivel municipal el 0.2% del primer nivel jerárquico corresponde al personal femenino, mientras que en la Guardia Nacional, el 0.01% de las mujeres ostentan el grado de comisarias” (Bazán, 2024, p. 61).

Las existencia de la brecha de género⁶, no es exclusiva de instituciones con una tradición laboral históricamente masculina, sino que, todavía es permanente dentro de la administración pública, si bien, es cierto que la participación de las mujeres en espacios públicos es más visible, no se puede negar, que las posiciones de poder, jerarquía o mando continúan siendo ocupados por varones (Rumbo y Contreras, 2021).

Debido a estas situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, así como, de la violencia y discriminación de las que han sido objeto de manera histórica, ha sido necesario el desarrollo de iniciativas tanto internacionales como nacionales, que buscan garantizar una condición más igualitaria entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida. A continuación, se exponen los principales acuerdos internacionales de los cuales México ha sido parte; para

⁶ Las brechas de género, de acuerdo con el Glosario de Género elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (2007), se trata de una medida estadística que muestra la distancia que hay entre hombres y mujeres con relación a un mismo indicador (acceso y control de recursos sean económicos, sociales, culturales o políticos).

posteriormente presentar la normativa, leyes y programas nacionales en la materia, con el propósito de identificar las más significativas, y las que han favorecido la implantación de la perspectiva de género en el ámbito institucional; además se define la seguridad pública como obligación del Estado y lo que se entiende por servidor público, para situar el objeto de estudio.

1.2. Acuerdos internacionales y acciones a nivel nacional

La incorporación del tema de la equidad de género, ha sido sometido a un proceso social y político que ha requerido mucho tiempo. En lo que respecta, a la garantía de la igualdad de derechos para hombres y mujeres, así como a la no discriminación por motivos relacionados con el sexo, se encuentran varios documentos aprobados internacionalmente (Bueno y Valle, 2023). En las siguientes líneas, se exponen de manera breve la normatividad internacional en materia de igualdad de género, que ha dado sustento a los avances e integración de las políticas públicas, en favor de una implementación de la perspectiva de género en el país.

En la década de los sesenta, la Comisión sobre el estado de la mujer de las Naciones Unidas adoptó la Declaración sobre la Eliminación de Toda Formas de Discriminación contra la Mujer (1967), en la que, se avanza en la búsqueda de la equidad de género, así como, de la superación de la desigualdad que afecta primordialmente a las mujeres. En el referido documento, se reconocieron las desigualdades en materia de educación, oportunidades laborales, atención sanitaria y discriminación, que enfrentan las mujeres a nivel mundial, además, de incorporar los derechos civiles y políticos de la mujer (Bueno y Valle, 2023).

Fue este contexto internacional, lo que contribuyó a que tanto organizaciones civiles de mujeres, así como, el gobierno mexicano impulsaran mecanismos que favorecieran temas relevantes como la equidad de género, la no discriminación y la erradicación de la violencia. Como muestra de ello, en el año de 1975 el Congreso de la Unión efectuó una modificación al

Artículo 4, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en la que se estableció la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer (INMUJERES, 2002).

Para la década de los setenta, se realizó en México (1975) la Primera Conferencia Mundial de la Mujer, que representó la pauta para el desarrollo de la mujer y la eliminación de cualquier tipo de discriminación. En el año 1979, se creó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), que es uno de los instrumentos más importantes en cuanto a los derechos de la mujer, el cual entró en vigor en el año 1981 (Bueno y Valle, 2023). En este momento histórico, se delineó la categoría de equidad de género, que evolucionó como un movimiento social globalizado, que pretendió modificar las desigualdades entre los sexos. Asimismo, se instituyó el Año Internacional de la Mujer, con lo que se dió comienzo a un decenio bajo el lema de “Igualdad, desarrollo y paz”.

En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), artículo 1º, se definió la discriminación contra la mujer como:

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

En la siguiente década (80's), se celebró la Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la cual tuvo lugar en Nairobi, en la que se se establecieron estrategias para promover a la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y jurídico, tanto en el ámbito nacional como internacional hasta el año 2000. Fue precisamente, en 1980 cuando se inició el Programa Nacional de la Incorporación de la Mujer al Desarrollo de México, que estuvo a cargo del Consejo Nacional de Población (CONAPO); asimismo, en 1985 se conformó una comisión con el objetivo de coordinar tanto las actividades como los proyectos sectoriales,

además, de preparar la participación de México en la Tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Bueno y Valle, 2023).

Es hasta 20 años después, que en 1995 las Naciones Unidas organizaron la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, la cual tuvo lugar en Beijing, China y que reconoció, como necesidades impostergables de la humanidad la equidad de género, la justicia social, la protección del medio ambiente, la paz y el respeto a los derechos humanos (Bueno y Valle, 2023). En el caso concreto de México, en el año 1993 se elaboró un informe pormenorizado acerca de la situación de las mujeres en el país, el cual, fue elaborado por un Comité Nacional Evaluador, con el propósito de presentar el trabajo en el marco de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing, en 1995 (INMUJERES, 2012).

En el caso Latinoamericano, se llevó a cabo la Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la cual, se celebró haciendo referencia a los diferentes compromisos internacionales sobre el adelanto de la mujer en las distintas conferencias mundiales, que tuvieron lugar en los años noventa. En esta Conferencia, nuevamente se puso de manifiesto, que en la región continuaba pendiente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Bueno y Valle, 2023).

En el caso mexicano, fue en el año 1998 cuando la Secretaría de Gobernación creó la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER), que se estableció como un órgano administrativo desconcentrado, que buscó consolidar el Programa Nacional de la Mujer 1995-2000. Para el año 2001, los legisladores expidieron la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, que desencadenó el funcionamiento del INMUJERES. Finalmente en el año 2002, quedó publicado el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROEQUIDAD (2001-2006).

En México, el Ejecutivo Federal es el encargado de la aplicación del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y del programa PROIGUALDAD, así establecido en los artículos 12, fracción III y 20 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH); concretamente, el Gobierno Federal, es el responsable del diseño y aplicación de los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad; la cual está garantizada en el artículo 29 de la LGIMH, el que decreta que corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) proponer este Programa (INMUJERES, 2020).

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, fue la respuesta del Gobierno de México, a fin de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, a través de generar las condiciones para avanzar en la igualdad sustantiva y la no discriminación. La elaboración de dicho programa, fue el resultado de un ejercicio participativo y de consulta ciudadana, con el propósito de conocer las necesidades, intereses y demandas de las mujeres mexicanas, en la que participaron organizaciones de la sociedad civil, servidoras y servidores públicos, especialistas en la materia y mujeres que han enfrentado desventajas, múltiples formas de exclusión y factores de discriminación (INMUJERES, 2020).

Una de las acciones puntuales del programa fue fortalecer la sensibilización y capacitación en Perspectiva de Género (PG) y derechos humanos, en las instancias responsables de la atención y protección a mujeres víctimas de violencia y sus hijos e hijas; las entidades responsables Secretaría de Gobernación (SEGOB), Fiscalía General de la República (FGR), la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres (CONAVIM), como dependencia coordinadora (encargada del seguimiento) la Secretaría de Gobernación (INMUJERES, 2020).

Debido a que, para el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) uno de sus objetivos principales, es el de promover y fomentar las condiciones que favorezcan una sociedad libre de discriminación por causas de género, y la igualdad, tanto de oportunidades como de trato entre mujeres y hombres; en colaboración, con la Secretaría de la Función Pública aplicaron un cuestionario acerca de la cultura institucional con perspectiva de género, con el propósito de conocer la percepción del entorno laboral y de la equidad de género, a partir de las voces de quienes integran las diferentes dependencias que la componen (INMUJERES, 2009).

Como resultado de la aplicación del cuestionario el INMUJERES y la Administración Pública Federal (APF) crearon el Programa de Cultura Institucional (PCI), mediante el cual, el Instituto Nacional de las Mujeres (2009), pretende promover:

una cultura de igualdad entre mujeres y hombres al interior de las dependencias y entidades de la administración pública, a través de estrategias y líneas de acción enfocadas a la homologación salarial, la promoción de un número mayor de mujeres en puestos de toma de decisión, la profesionalización en género; la aplicación de una comunicación no sexista e incluyente, el desarrollo de acciones para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, así como eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual. (p.7)

A pesar, de las diferentes políticas públicas, programas y acciones que el Estado Mexicano ha implementado, a fin de, cumplir con los tratados internacionales de los cuales forma parte, la realidad de las instituciones, particularmente la que es objeto de estudio, dista de contar con una cultura de igualdad entre hombres y mujeres, además de persistir prácticas de hostigamiento y acoso sexual.

En conclusión, la creación de tratados internacionales, así como las diferentes leyes, programas y políticas nacionales en materia de igualdad, sirven como instrumentos legales claves para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres; además de promover los derechos humanos para las mujeres, con el propósito de avanzar hacia sociedades más

justas e igualitarias. Por ese motivo, los países que participan de ellos, toman las medidas necesarias, como es el caso de México, a través de la creación de leyes federales y locales, políticas públicas y organismos que se encarguen de promover la igualdad de género, como un derecho fundamental, y eliminar la violencia en contra de las mujeres.

1.3. El contexto de la Institución objeto de estudio

Con la intención, de situar el objeto de estudio de la investigación, se van a definir conceptos clave para comprender el quehacer de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, como son el de seguridad pública, el término de servidor público y las responsabilidades administrativas y legales, en caso de incurrir en conductas que atenten en contra de la ciudadanía, a la que deben proporcionar un servicio bajo los principios de respeto, profesionalismo y estricto apego a los derechos humanos. Para posteriormente, exponer algunas leyes que el Estado mexicano, ha creado para garantizar el no ejercicio de la violencia en contra de las mujeres.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM] art. 21., (1917) se estipula que corresponde al Estado garantizar la seguridad pública a la población, de manera textual, dice lo siguiente:

La seguridad pública es una función del Estado a cargo de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, cuyos fines son salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, así como contribuir a la generación y preservación del orden público y la paz social, de conformidad con lo previsto en esta Constitución y las leyes en la materia. La seguridad pública comprende la prevención, investigación y persecución de los delitos, así como la sanción de las infracciones administrativas, en los términos de la ley, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo, honradez y respeto a los derechos humanos reconocidos en esta constitución.

En este mismo artículo 21, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), se establece que la perspectiva de género, debe estar presente tanto en su formación,

como en el actuar de quienes forman parte de las corporaciones involucradas en la seguridad pública, de manera puntual dice lo siguiente:

La formación y el desempeño de los integrantes de la Guardia Nacional y de las demás instituciones policiales se regirán por una doctrina policial fundada en el servicio a la sociedad, la disciplina, el respeto a los derechos humanos, al imperio de la ley, al mando superior, y en lo conducente a la perspectiva de género.

Para las instituciones de seguridad pública, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la perspectiva de género debe ser uno de los fundamentos que guíen su actuación policial. Como parte de las acciones, para “garantizar” la igualdad de género y la no violencia en contra de las mujeres, en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, se han promovido acciones de capacitación, y recientemente comunicados y correos de difusión, o bien, el uso del moño naranja los días 25 de cada mes para generar conciencia y prevenir la violencia contra mujeres y niñas.

Debido a que, los participantes de la presente investigación son servidores públicos, es necesario definir el concepto en el contexto nacional, por lo que de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], art.108., (1917), se entiende como servidores públicos a:

los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

Entonces, las y los servidores públicos que participaron en la investigación son empleados de una institución de seguridad pública, que forma parte de la Administración Pública Federal, a quienes se les atribuyen actividades particulares, pero que deben conducirse en apego a la

legalidad, evitando involucrarse en actos que vulneren sus responsabilidades, ya que, pueden ser sancionados o sujetos a investigación.

De acuerdo con, el artículo 109, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), los servidores públicos están sujetos a una serie de responsabilidades frente al Estado, que en caso de incurrir en actos u omisiones, que representen un perjuicio del interés público pueden ser sancionados, conforme a lo establecido en el artículo 110 de la CPEUM; además, pueden ser acreedores a sanciones administrativas, en los términos de los reglamentos aplicables. Asimismo, existe la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos que busca salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.

En materia de derechos humanos, la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM], art. 1., (1917), establece que, todas las personas gozarán de todos los derechos humanos que han sido reconocidos, tanto en la propia constitución, como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano ha sido parte; esto, con el propósito de ofrecer en todo tiempo a las personas la protección más amplia, y la obligación de las autoridades en el ámbito de su competencia de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad, con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (INMUJERES, 2020).

De igual forma, en el citado artículo constitucional se establece que queda prohibida toda discriminación que sea motivada por el origen étnico o nacionalidad, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, o bien, cualquier otra que atente en contra de la dignidad

humana y que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (INMUJERES, 2020).

Mientras que en el artículo 4º, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se determina que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. En este tenor, en el artículo 2, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación Federal, se establece que es al Estado a quien corresponde promover las condiciones, para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas; además, los poderes públicos federales, deben eliminar todos los obstáculos que limiten su ejercicio e impidan el desarrollo de las personas (PROIGUALDAD, 2020).

Frente a la comunidad internacional, el Estado mexicano adquirió el compromiso a favor de la igualdad y en contra de la discriminación por motivos de género, al adherirse a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como, a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de Belém do Pará (INMUJERES, 2020).

Por ello, con el propósito de garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en México, se promulgó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (2007), Título Primero, Capítulo I, Disposiciones Generales, art. 1, párr. 1, cuyo objeto consiste en:

establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En esta ley, se definen los diferentes tipos de violencia que pueden afectar a las mujeres, como son la violencia psicológica, física, económica, patrimonial y sexual; además, en ella, se

establecen mecanismo que permitan al gobierno tomar acciones con el propósito de hacer frente y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, sirve como un marco nacional en la materia, no obstante, cada entidad federativa tiene la facultad para expedir su propia legislación, con el propósito de adaptar las disposiciones generales a un contexto específico.

Por lo tanto, en el ámbito local que es el lugar en el que se ubica físicamente la dependencia objeto de estudio, existe la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México (2008), que en su Título Primero, Capítulo Único, Disposiciones Generales, art. 2, dice que su propósito es:

[...] establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables de la Ciudad de México y lo previsto en el primero, segundo y tercer párrafos del artículo 1ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respetándose y garantizando los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad establecidos en los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Esta ley local, responde a las necesidades concretas de la Ciudad de México (CDMX), ya que facilita una mejor coordinación entre las instituciones locales, así como, la implementación de políticas públicas que se ajusten mejor a la realidad de la capital del país. Además, que esta condición permite reforzar mecanismos de protección y atención a víctimas, a fin de asegurar que las acciones sean efectivas en el espacio territorial de la CDMX.

De esta misma Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México (2008), en su Capítulo II, De las modalidades de la Violencia, en su art. 7, Fracción VII, se reconoce la modalidad de violencia institucional, entendida como:

[...] los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno del Distrito Federal se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres.

Las servidoras públicas, pueden estar expuestas a cualquier modalidad de violencia, sin embargo, al formar parte de una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, por su labor y por el interés de esta investigación la violencia institucional es la que se definió, ya que permite visibilizar cómo es que las estructuras del Estado buscan perpetuar la desigualdad y la discriminación en contra de las mujeres. Otra de las modalidades de violencia, que puede ser ejercida en la institución, por el contexto de trabajo, es la violencia laboral que comprende todas aquellas acciones que pueden ser ejercidas por personas que tienen una relación laboral, docente o similar y que limitan su desarrollo, o bien, atentan contra la igualdad.

Como se puede observar, el camino ha sido largo y no se puede hablar de modas o paradigmas conceptuales, ya sea por ignorancia o por estar en su contra; debe quedar claro que no se tratan de temas que son tendencia, sino de derechos y una de sus características es precisamente su carácter progresivo; en este sentido, la transformación y el cambio social que implican estas legislaciones y el reconocimiento de derechos humanos, va de la legalidad al legitimidad social, aunque tarde en conseguirse, pues en la realidad cotidiana las expresiones de violencia en contra de las mujeres continúan vigentes, basta con ver las noticias a nivel nacional y que diariamente se difunden, lo cual pasa en las casas, las calles, los trabajos y por su puesto al interior de las instituciones del propio Estado.

Debido a que, la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México que es objeto de estudio, realiza tareas que son consideradas confidenciales, se va a procurar contextualizarla de

manera general, apelando al conocimiento situado del investigador. pues he laborado durante 16 años en la misma, esto debido a que el acceso a documentos y cifras oficiales son de difícil acceso y requiere de permisos, que en el contexto actual de la Institución (cambio de gobierno) no son aprobados con facilidad; además que, al presentar una solicitud para llevar a cabo la investigación la respuesta no fue favorable, a continuación expongo de manera breve la situación que enfrenté durante el desarrollo de este estudio.

Como antecedente, en el año 2012, realicé una investigación para obtener el grado de Maestría al interior de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México en una Dirección distinta a la que actualmente pertenezco, en la que abordé el tema de la opinión de los servidores públicos acerca de la educación virtual, mediante la aplicación de un cuestionario en la cual no tuve dificultades para realizarlo, ya que el Director en turno lo autorizó inmediatamente; razón por la que, pensé que nuevamente sería así, pero no ocurrió de la misma forma 12 años después, al investigar el tema de género. Cuando inicié la Especialidad en Género Masculinidades y Diversidad, le planté a la Directora mi inquietud por realizar mi investigación considerando a la institución como objeto de estudio, en principio estuvo de acuerdo, siempre y cuando no se difundieran temas sensibles a nivel institucional.

Sin embargo, durante el desarrollo de la materia Seminario de Aplicación de Proyectos con Perspectiva de Género, como parte de las actividades en la plataforma educativa, se requirió que la institución debía autorizar la realización de la investigación de manera oficial mediante un escrito en hoja membretada, situación que posteriormente se corrigió, porque había sido un error al subirlo, ya que era para otra modalidad de titulación. Sin embargo, ya había realizado la solicitud por escrito al Titular de la institución, por lo que, días después me entrevistaron para hacerme preguntas de la investigación, pero, lo que más les preocupó, y el tema en que fueron

insistentes, fue con el de hostigamiento y/o acoso sexual, ya que les preocupaba el uso de los datos recabados, motivo por el cual, aplazaron la respuesta. Una vez que en la materia, se aclaró que no era un requisito, decidí continuar con mi proyecto realizando algunas adecuaciones; además de procurar guardar la confidencialidad de la institución, a fin de no poner en riesgo mi puesto de trabajo.

Por este motivo, a pesar de que, en un primer momento se pensó realizar una investigación manifiesta, entendida por Taylor y Bogdan (1994) como aquellos estudios en los que se expresa los intereses que motivan la investigación a los informantes, en este caso al Titular del Centro; sin embargo, dadas las dificultades encontradas, se decidió continuar con su realización como una investigación encubierta (al formar parte de la organización como empleado), ya que hay condiciones en las que es necesario y se justifica éticamente su realización, ya que depende lo que se pretende estudiar, así como lo que se busca hacer con los resultados obtenidos, pues para los investigadores en ciencias sociales, puede resultar difícil el acceso por parte de quienes ostentan el poder.

Este hecho, no sólo refleja que quienes están al mando de las instituciones en general, y las de seguridad pública en particular, tienen resistencia para abordar temas de género, específicamente, sobre el hostigamiento y/o acoso sexual, ya que, se presentan conductas de este tema al interior de las mismas, pero procuran manejarse con discreción. Es por ello, que con el fin de identificar posibles estrategias de intervención, se reconoce la necesidad de realizar una investigación específica acerca del hostigamiento y/o acoso sexual en dichas instituciones, empleando diversas técnicas de investigación, para así, encuadrar a profundidad el tema. Y así, contar con mayores elementos para efectuar propuestas que realmente ayuden a visibilizarlo y erradicarlo.

1.3.1. Características fundamentales

La Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, tiene aproximadamente 21 años de existencia, y se especializa en la realización de evaluaciones de control de confianza, a los integrantes operativos y administrativos que la conforman, tanto a nuevos ingresos como permanencias (personal con antigüedad), como lo establece la Ley del Sistema Nacional de Seguridad Pública (2009), que señala que para formar parte de las Instituciones de Seguridad Pública se deben presentar y aprobar este tipo de evaluaciones.

En cuanto a su población, está conformada por un estimado de 1,200 elementos, cuya distribución aproximada es de un 70% mujeres (840) y un 30% de hombres (360). Existen dos tipos de personal en la Institución, por una parte, los trabajadores de confianza, y por otro, los trabajadores de carrera, esta diferencia derivó del cambio en materia de seguridad pública decretado por el entonces Presidente Andrés Manuel López Obrador. A pesar de que, las tareas son las mismas (administrativas) existe una diferencia salarial, que no se relaciona con el género, sino que fue una decisión personal que cada servidor y servidora pública asumió cuando se le requirió durante la transición de cambio de gobierno, en el año 2020. Otra diferencia sustancial, es el código de vestimenta, ya que, para el personal de confianza, es de traje sastre negro y blusa o camisa blanca; mientras que, para el personal de carrera, requiere un uniforme táctico, diseñado especialmente para tareas de seguridad pública.

En cuanto, al perfil de puesto del personal que integra a esta dependencia, las edades van de los 22 a los 60 años, con un nivel de estudios de licenciatura como requisito indispensable y con posgrados (Maestría y Doctorado) algunos de ellos. Entre las diferentes áreas del conocimiento, que son requeridas para las funciones administrativas, se encuentran las carreras de Psicología,

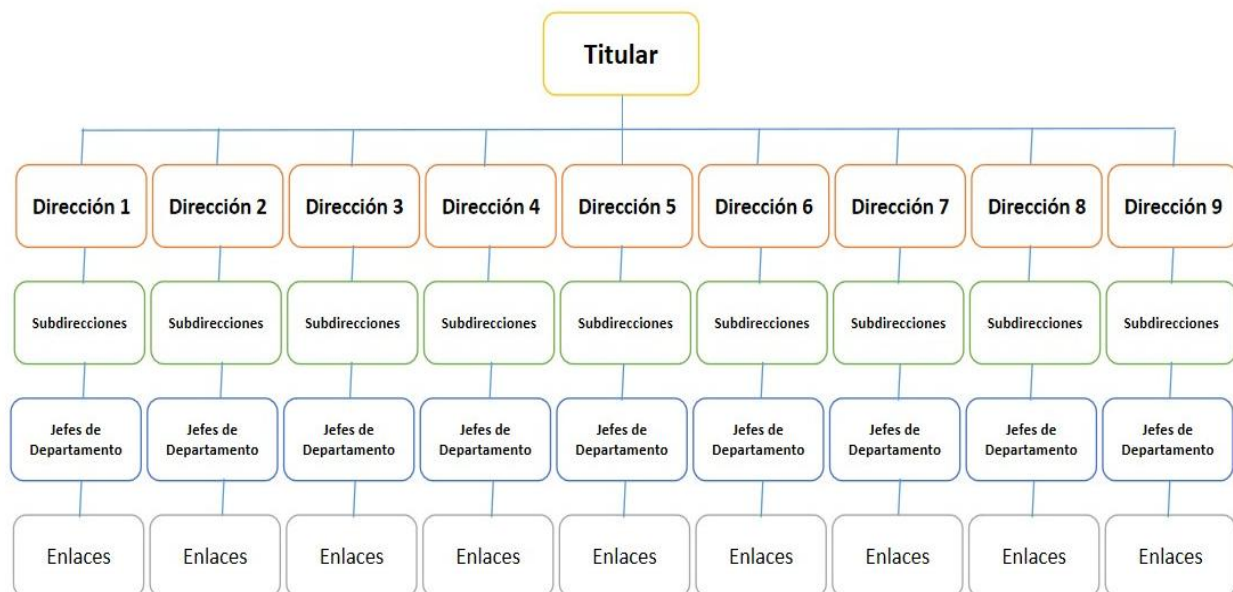
Trabajo Social, Derecho, Criminología, Ingeniería, Administración, Contabilidad, Comunicación, Medicina, Enfermería y Odontología, por mencionar las principales.

Actualmente, la institución cuenta con un puesto de Titular ocupado por un hombre; nueve Direcciones de Área de las cuales siete son ocupadas por hombres y dos por mujeres; cada dirección tiene aproximadamente cinco Subdirecciones de Área, las cuales varían en cada una de las Direcciones pero se puede estimar que existe en promedio tres hombres y dos mujeres; estas a su vez, cuentan con alrededor de cinco Jefaturas de Departamento, que se encuentran distribuidas en igual proporción de tres hombres y dos mujeres; finalmente, la mayor parte de los servidores públicos que la conforman, ocupan el puesto de Enlace o Analista.

Para la investigación, tuve acceso a servidores y servidoras públicas que forman parte de la Dirección 5 dentro del organigrama que se muestra en la página siguiente, y los principales puestos de las y los participantes fueron de Subdirectores, Jefes de Departamento (mandos medios) y Enlaces (escala básica). Debido a las dificultades que enfrenté, para la realización del estudio con el tema del permiso, no fue posible realizar una entrevista a un mando superior, por lo que, se desconoce lo que el grupo que ostenta el poder en la institución piensa y vive la cultura de género, las aproximaciones se quedan con la interpretación de las acciones y omisiones en las que incurren. de acuerdo con, mi conocimiento encarnado, así como, con lo manifestado por las y los entrevistados de escala básica y mandos medios.

Es necesario mencionar, que fue a partir de la entrada del gobierno encabezado por el partido en el poder (MORENA), y con el paso a un mando de corte militar, tanto el puesto de Titular y las Direcciones de Área fueron ocupadas principalmente por hombres, desde el año 2000; situación que en sexenios previos (2006-2018) fue a la inversa, pues estaban al frente mayoritariamente mujeres.

Organigrama. Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México



Si bien, en el Plan de Desarrollo y en particular en el PROIGUALDAD 2020-2024 implementado por el Gobierno Federal, se pretendió promover una igualdad entre hombres y mujeres, por otra parte, el mismo Ejecutivo Federal en ese entonces representado por el actual ex-presidente Andres Manuel López Obrador, mediante un decreto publicado en el Diario de la Federación el 26 de marzo de 2019, estableció que la fuerza de seguridad pública estuviera integrada por personal militar y dependiente de la la Secretaría de la Defensa Nacional, lo cual, tuvo un impacto significativo para la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, ya que, los mandos pasaron a ser varones de la milicia, lo cual, contrasta con lo que ocurría en sexenios anteriores, en los cuales, las mujeres ocupaban principalmente los cargos directivos.

1.3.2. Un día común en la Institución

Como integrante de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, desde hace 16 años, he tenido múltiples experiencias, emociones, aprendizajes, pero sobre todo he sido

partícipe de prácticas y discursos relacionados con el tema de género, de estas acciones que el gobierno federal ha buscado promover a través de diferentes acciones, entre ellas las capacitaciones como una forma de sensibilizar a los servidores públicos en relación con la igualdad de género, sin embargo, desde mi opinión estas resultan insuficientes y las existentes no tienen el impacto esperado. En las siguientes líneas, expreso lo que ocurre en un día común en esta Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, como un servidor público que vive el género en primera persona, ya que: "...La visión requiere instrumentos visuales; una óptica es una política del posicionamiento. Los instrumentos de visión hacen de intermediarios entre puntos de vista..." (Haraway, 1991, p. 332).

Un lunes como cualquier otro, en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, servidoras y servidores públicos llegan a las instalaciones antes de las 7 de la mañana para iniciar la jornada laboral, y pasar su huella dactilar en el sistema biométrico (registro de asistencia) para garantizar que cubran con su horario laboral, cada uno de ellos, uniformados como lo exige el código de vestimenta institucional, con traje sastre negro en caso de estar contratado como personal de confianza y con uniforme táctico en caso de ser personal de carrera, de lo contrario, podrían ser objeto de alguna observación por incumplimiento, porque como cada lunes, a las 9 de la mañana en la explanada del edificio, se realiza la ceremonia del pase de lista, acto que desde el año 2020 se volvió un hábito con la toma de control, por parte de integrantes de la Secretaría de la Defensa Nacional, quienes tienen exacerbado el sentido de la disciplina y el control del personal.

Una vez realizado el registro, muchos de las y los integrantes de la dependencia, se disponen a desayunar (horario de 7:00 a 8:00 hrs.) en el comedor, que existe en el edificio y que es una de las prestaciones que ofrece a las y los trabajadores, quienes son vigilados por instrucción del

mando militar por parte del personal considerado como “mando” (Subdirectores), los cuales, deben controlar que el personal esté bien uniformado, porte las insignias correspondientes y no hagan sobremesa, en caso de ser detectados, pueden ser objeto a una observación verbal.

Posterior al desayuno, las y los Enlaces llevan a cabo las tareas de primer contacto, los Jefes de Departamento supervisan el trabajo, los Subdirectores revisan y consolidan las tareas, mientras que los Directores esperan la hora de la ceremonia para rendir las novedades respectivas (personal de vacaciones, de licencia médica o incidentes particulares) a cada una de sus áreas. Minutos antes de las 9 de la mañana, el personal baja y se concentra en la explanada para ser ubicado en una formación, aquí, entra la labor principal de los Encargados de Dirección, ubicar a cada elemento presente de acuerdo a su estatura en las filas, acomodarlos y dar las instrucciones para dar orden al grupo. A las 9 de la mañana en punto, el Titular de Centro baja por el ascensor y se coloca al frente de los grupos de trabajadoras y trabajadores, mientras los Encargados de cada Dirección en un ambiente solemne, ejecutan movimientos propios del orden cerrado y uno por uno se posicionan frente al mando, para rendirle las novedades respectivas a cada dirección.

En la ceremonia, el encargado de las palabras dirige con formalidad las efemérides de la semana, invita a entonar la marcha de la institución y el himno nacional a “fin de exaltar el espíritu de pertenencia”, mientras que, entre cada pieza el personal militar ordena la ejecución de los movimientos propios del evento: en descanso, firmes, saludar y romper la formación. Para finalizar, el Titular dirige unas palabras en caso de que tenga alguna noticia de interés general que afecte la labor cotidiana de la institución, sin embargo, lo común es que se retire del lugar con dirección a su oficina, al concluir el evento. Después de la ceremonia, alrededor de las 10 de la mañana, las y los servidores públicos vuelven a sus áreas de trabajo, a fin de dar continuidad a las tareas inherentes a las evaluaciones de control de confianza que realizan, cada uno, desde sus

respectivas trincheras, llevan a cabo sus tareas médicos, psicólogos, poligrafistas, trabajadores sociales y demás personal administrativo.

En tanto, los Encargados de Dirección y Directoras, participan en una junta donde se abordan temas relacionados con el centro de trabajo, espacio en el cual, la información que se produce queda resguardada entre ellos, a menos que “la tropa”, como coloquialmente se suele nombrar al personal de menor jerarquía, requiera recibir una instrucción por parte de las autoridades institucionales. En el transcurrir del tiempo, mientras llega la hora de la comida, se realizan varias acciones de capacitación⁷, a las que cierto número de elementos deben acudir por dirección, en temas diversos como los de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, derechos humanos, entre otros; y quienes acuden, principalmente es por obligación y no por propia voluntad, dado que es una disposición de la institución.

En tanto, los diferentes Enlaces de capacitación envían correos, para recordar a los Subdirectores de Área que los integrantes de su equipo de trabajo, están contemplados para cumplir con cursos en diversas plataformas educativas de instancias como la Secretaría de la Función Pública, el INMUJERES, entre otras, en las que se ofertan mensualmente cursos en línea que la dependencia estableció con carácter obligatorio, por lo tanto, para determinar a los participantes se realiza una selección por orden alfabético, y no se les consulta si están interesados en cursarlos, sino que únicamente se les inscribe, o bien, se les exhorta a que se inscriban de manera personal y que envíen evidencia de ello.

De igual manera, existe una premura por solicitar las constancias de término de las capacitaciones, a fin de cumplir con la meta de 40 horas de capacitación que anualmente debemos cubrir los servidores públicos que formamos parte de la institución,

⁷ Las capacitaciones que se ofertan institucionalmente principalmente son en línea en plataformas educativas del Instituto Nacional de las Mujeres, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, o el Sistema de Capacitación Virtual para personas Servidoras Públicas, por mencionar algunas. En tanto, los cursos presenciales son proporcionados por la Unidad de Género de la Guardia Nacional.

independientemente de si es útil, o no para la actividad laboral, o si, se desarrolla un compromiso ético sobre lo aprendido. Esta práctica, también fue instaurada por parte del personal militar, que se integró a la institución en el año 2020, para quienes parece más relevante cumplir con horas de capacitación, que la calidad y utilidad de los cursos.

Entretanto, avanzan las horas y las gestiones administrativas reciben documentación múltiple, entre avisos, comunicados y solicitudes de información, que invariablemente requieren que cada integrante firme de conocimiento una lista de enterados. En caso, de ser clasificada como urgente la información, ningún elemento puede retirarse sin antes haber firmado el listado, si alguno de ellos, olvida hacerlo se requiere que regrese para asentar que se le hizo de conocimiento, no importando, si está cerca del centro de trabajo, o si se encuentra ya en su domicilio, se le exige que vuelva al edificio, ya que los listados rubricados deben ser enviados a una determinada hora y fecha. Con igual premura, llegan requerimientos de información referente a tallas para uniformes, documentos o algún dato que requiere ser atendido de manera extra-urgente, no importa si la solicitud llega una hora después a la fecha límite de entrega, todo debe ser cumplido con prontitud.

A las 13:00 horas, el turno vespertino se integra a las instalaciones de la Corporación, para repetir la dinámica de la mañana, registrar su entrada en el biométrico, acudir a sus áreas para iniciar sus labores, o van directamente al comedor para alimentarse antes de iniciar su jornada laboral. El horario de la comida, es de 13:30 a las 16:00 horas, y cada integrante acude por sus alimentos en el tiempo que les resulte más conveniente, para posteriormente integrarse a sus actividades administrativas correspondientes. Mientras que, los trabajadores que cubren el turno matutino acuden en el tiempo que tengan disponible para presentarse en el comedor, registrarse, pasar por sus alimentos, sentarse, entregar la charola y reiterarse para continuar con su jornada

laboral. En muchas direcciones, sobre todo las que no realizan tareas de evaluación, las actividades no requieren invertir más de las ocho horas establecidas por día, sin embargo, otras demandan que los integrantes “inviertan” mayor tiempo, debido a múltiples factores, entre ellos, la dificultad del propio proceso, la revisión de los jefes, la realización de juntas, por mencionar algunas.

A lo largo de los diversos turnos, la interacción personal entre los integrantes de la institución es poca, en algunos casos, se limita al contacto exclusivo que demandan las tareas, aunque varía de dirección en dirección, en función de la carga de trabajo o actividades propias de cada perfil. Algunos, se toman un descanso para platicar con los compañeros, bajan a fumar, salen a realizar llamadas telefónicas, acuden a realizar actividades físicas que se efectúan dentro de edificio (con horarios establecidos de 13:00 a 15:00 hrs). Asimismo, los tiempos en que se puede observar grupos o parejas juntos, es cuando acuden por sus alimentos, durante los tres turnos del día (mañana, tarde y noche).

A las 15:00 horas, concluye la jornada de trabajo para las y los servidores públicos que cubren el turno matutino, los cuales, si el servicio se los permite, se forman minutos antes de la hora frente al registro biométrico, esperando segundo a segundo que aparezca la hora de salida, situación que con frecuencia, es observada por los mandos militares, quienes argumentan que el personal es incapaz de regalarle unos minutos más a la institución. El tiempo transcurre, en tanto las evaluaciones y procesos administrativos se desarrollan de manera habitual. La mayor parte de las solicitudes urgentes se requieren por la mañana, por lo que no existe tanta actividad visible por la tarde o noche.

Así llegan las 19:00 horas, horario de la cena a la cual acuden en diversos intervalos de tiempo los diferentes servidores públicos, nuevamente en el tiempo que sus propias actividades

se los permita, hasta las 20:30 horas que se cierran las puertas. Minutos antes de las 21:00 horas, se van congregando los trabajadores para registrar su salida en el biométrico, tras ocho horas de jornada. Mientras que el Subdirector de Área que cubre el servicio se queda y se le solicita continúe en el centro de trabajo hasta las 21:00 para que pueda atender cualquier contingencia que se presente. Este es en términos generales un día en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México.

Lo expuesto anteriormente, es un panorama muy general, de lo que ocurre al interior de la Institución de Seguridad Pública, se omiten detalles que como se ha mencionado son sensibles; sin embargo, día con día es la misma dinámica. La interacción entre los integrantes que la conforman suele ser muy superficial, aunque hay casos en los que se generan lazos (amistad o noviazgos) y que son evidentes cuando existe oportunidad de convivir.

A partir de mi experiencia personal, así como de lo expresado (también de lo no expresado) por los y las entrevistadas, nos encontramos tan centrados en las propias actividades laborales, alcanzar metas y cumplir nuestras jornadas laborales, que no somos conscientes de lo que ocurre institucionalmente, en lo referente a la cultura de género, haciendo referencia a las relaciones de poder y las diferencias que se manifiestan entre hombres y mujeres en lo laboral, lo social o lo personal; asimismo, del completo desconocimiento o desinterés por temas de género, y en particular, en lo que se refiere a la inclusión, la diversidad sexual y de género, o con el hostigamiento y/o acoso sexual, esto al no experimentarlo en primera persona.

En conclusión, la creación de tratados internacionales en materia de igualdad sirven como instrumentos legales claves para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres; además de promover los derechos humanos para las mujeres, con el propósito de avanzar hacia sociedades más justas e igualitarias. Por ese motivo, los países que participan de ellos, toman las medidas

necesarias, como es el caso de México a través de la creación de leyes federales y locales, políticas públicas y organismos que se encarguen de promover la igualdad de género como un derecho fundamental, y eliminar la violencia en contra de las mujeres.

En el siguiente capítulo, se exponen y desarrollan los fundamentos teóricos que dan sustento a la investigación, por una parte, el concepto de cultura de género desarrollado ampliamente por Elsa Muñiz; por otra, la Nación heterosexual, como propuesta para explicar el sistema de género moderno; y finalmente, la relación entre discurso y acción del autor Michel Foucault. Para que, a partir de dichos conceptos, se pueda realizar la interpretación de los datos recabados mediante los discursos de las y los servidores públicos, así como, de mi conocimiento situado.

Capítulo 2. Fundamentos teóricos, de la cultura de género a la cultura institucional

2.1. La cultura de género, fuente de legitimación del poder

De manera histórica, se ha demostrado que la cultura de género en cada sociedad, se ha construido bajo sistemas binarios que oponen al hombre y a la mujer, así como, a lo masculino y lo femenino, por lo general en términos jerárquicos, lo cual, continúa ocurriendo en la era de la globalización; en donde, debe de entenderse a la cultura de género, como una de las fuentes de legitimación del poder (Muñiz, 2001).

El poder centrado en el hombre, es una realidad que se mantiene vigente, a pesar de la existencia de tratados internacionales de los cuales México forma parte, y que ha signado y ratificado, pero, al interior de las instituciones que conforman al Estado se perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres; además, que muchas de las actividades laborales y de la vida cotidiana, continúan con una marcada diferencia, manteniendo una relación hegemónica de dominación, en la cual, la mujer permanece subordinada al varón.

La existencia de una división genérica de la sociedad, así como, de relaciones hegemónicas entre hombres y mujeres, favorece al mantenimiento de la legitimidad de los sistemas políticos y la consolidación de poder de los Estados, de igual forma, implica a una serie de instituciones y mecanismos para vigilar los comportamientos individuales, que favorecen la definición de representaciones hegemónicas de lo considerado como lo femenino y lo masculino (Muñiz, 2001).

Lo interesante de la propuesta de Muñiz, es que tanto las imágenes como las representaciones sociales, se materializan a través de las prácticas, de encarnar los discursos y mandamientos sociales, de ponerlos en marcha en la vida cotidiana, pero no sólo en el ámbito doméstico o

familiar, sino en la escuela, en lo público, en el trabajo, etc. Planteamiento que, ocupa la presente investigación, en la cual, las prácticas y los discursos, de los y las servidoras públicas, permiten reconocer estas representaciones hegemónicas vigentes de lo femenino y lo masculino, al interior de la institución. De acuerdo con Muñiz (2001), en la cultura de género:

[...] se relacionan aspectos nuevos y viejos con pseudocambios y reproducciones de sí mismos a partir de los cuales se establecen los patrones de normalidad/anormalidad y se define la transgresión, lo cual permite comprender las tensiones entre las acciones de los sujetos y los intentos del poder por establecer y/o mantener un orden social determinado. Desde esta perspectiva, la cultura de género nos permite, finalmente, ubicar la construcción histórica, cultural y social de la diferencia sexual frente al poder en su conjunto. (p. 28)

A fin de, reconocer la cultura de género, es necesario analizar los diversos discursos, prácticas y actitudes que configuran el mundo social en el que estos discursos se manifiestan; por lo que, se pretende entender cómo su fuerza y su entendimiento, dependen de la forma en que estos discursos se manejan, transforman o desplazan en las sociedades en las que se producen. Entonces, la cultura de género puede ser entendida, según Muñiz (2002), como:

un concepto histórico que en cada sociedad parte de una división sexual del trabajo originada en las diferencias biológicas de los individuos; que supone un tipo de relaciones interpersonales donde los sujetos de género comparten una lógica del poder que vuelve tal relación de supremacía masculina, en asimétrica, jerárquica y dominante en todos los ámbitos de su vida cotidiana; que genera y reproduce códigos de conducta basados en elaboraciones simbólicas promotoras de las representaciones de lo femenino y lo masculino. (pp. 320-321)

Los procesos productivos, estarían entonces sustentados en una división sexual del trabajo, dicotómica y jerarquizadora, entre lo masculino y lo femenino, lo público y lo privado, la fuerza frente a la sutileza; en este sentido, la seguridad pública, es socioculturalmente asumida como una actividad para varones, por lo que, la participación de las mujeres es menor en este tipo de corporaciones; aunque, como se mencionó anteriormente, cada vez hay más presencia femenina

en tareas de seguridad pública y labores de inteligencia, pero con menor participación en la toma de decisiones y tareas operativas de campo.

La cultura de género, permite comprender la diferencia sexual en su conformación histórica, cultural y social frente al poder en su conjunto, pues según Muñiz (2002):

es un continuo en el que se repiten constantemente las jerarquías de los papeles que cumplimos hombres y mujeres, del mismo modo que se mantienen los referentes simbólicos, ya que no solo se reproducen sino que se adaptan a las necesidades del poder formando parte de las redes imaginarias que lo sostienen, actuando como una zona liminal en la que se relacionan aspectos nuevos y viejos con pseudocambios y reproducciones de sí mismos. Estableciendo la normalidad-anormalidad y definiendo la transgresión. (p. 321)

La perspectiva de género, implica cambios y transformaciones, en este sentido, la mirada crítica es la que ha desatado en medios de comunicación y en la sociedad en general, el rechazo a la propuesta implícita y explícita de la perspectiva de género. Si partimos de la idea, de que además la seguridad pública engarza con el tema del uso justificado de la violencia, la perspectiva de género se vuelve no sólo un instrumento o herramienta de análisis; sino que, además, tiene implicaciones éticas, como políticas, de cambios social, sobre el enfoque de los sujetos, a quienes se les pretende brindar seguridad; pues hasta en la política pública, se sigue entendiendo al género como un sinónimo de mujeres.

Es el cuerpo un instrumento de poder, a partir del cual se constituye tanto la diferencia genérica como su representación, pues, mediante su control y disciplina, se ha desdibujado la manipulación cultural de movimientos, gestos y actitudes con la anatomía o lo natural. De acuerdo con, Muñiz (2002):

Los comportamientos individuales son experiencias sociales, el fruto de aprendizajes y de mimetismos voluntarios e inconscientes, y en tal sentido pasan a formar parte del bien común, del acervo cultural de una sociedad. Su permanencia y reproducción derivan desde luego de los modelos de educación y sobre todo de los

esquemas ideológicos que estructuran la cultura y en los cuales se asientan los códigos y las normas de comportamiento. (p. 328)

En México, el Estado moderno puede ser considerado como “educador”, dado que busca promover un tipo de civilización. Este proceso “civilizatorio”, radica en que desde la infancia se promueve y se regulan comportamientos, lo cual no ocurre de forma consciente y por lo general se apropia de manera automática. Las relaciones de género, se volvieron para el Estado, un bien público, pues las políticas de gobierno (educativas y de salud, por ejemplo) afirmaban tanto la educación como la formación de las personas, de las cuales se encargaba la Iglesia o la familia, a través, de la promoción de hábitos, maneras y comportamientos considerados como adecuados (Muñiz, 2002).

Las y los servidores públicos, que participaron en la investigación, a diferencia de uno de ellos que se reconoció como activista y parte del movimiento LGTBQ+, no eran conscientes de la manera en que el género, está presente en sus vidas cotidianas, ya que, está tan normalizadas las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que para obtener información se tuvieron que formular de diversas maneras las preguntas, a fin de que expresaran algún ejemplo en su vida laboral, e incluso personal, en el que se perpetuaran ciertas prácticas de dominación masculina. Esto se explica, la importancia de la cultura (simbólica, material y relacional) ya que través de sus instituciones, (incluyendo al Estado) desde la infancia promueven y regulan comportamientos, que se apropian, interiorizan de manera automática y que no se hacen conscientes. Por lo tanto, la cultura de género tiene una función legitimadora, que según Muñiz (2002):

se favorece mediante una política sexual que refuerza, en primer término, la supremacía de los hombres sobre las mujeres, la heterosexualidad obligada construyendo a partir de ella un esquema de múltiples prohibiciones y nulas opciones, que proscribire la elección erótica, que establece la normalidad/anormalidad, lo

permitido/prohibido, que instituye la monogamia obligada y que en términos generales designa el sexo bueno procreador frente al malo para el disfrute. La política sexual como mecanismo de control y regulación de la sexualidad se apoya en la cultura de género al definir conductas, relaciones y comportamientos de los individuos. (p. 326)

Esta condición legitimadora, se encontró presente en los diversos discursos, y por ende, en las propias prácticas de las y los servidores públicos que participaron en la investigación, pues, aún prevalece el supuesto de la única existencia de dos sexos, de dos géneros, pues al interior de la institución, no existe posibilidad alguna de expresar la diversidad, dada la rigidez con que se conducen las corporaciones de seguridad pública.

Desde la política, se han reforzado instituciones y mecanismos, que de forma estricta vigilan los comportamientos de los individuos, lo que, ha favorecido a la construcción de determinadas representaciones de lo que es ser hombre y es ser mujer en el país, además de definir el tipo de relaciones consideradas aceptables y prohibidas, que propiciaron "...la construcción de un tipo de cultura de género androcéntrica y con rasgos patriarcales que podemos reconocer en la sociedad mexicana ya desde el siglo XIX..." (Muñiz, 2001, p. 9).

Esta cultura androcéntrica, de la que habla Muñiz (2001), sigue vigente, parece que en la institución estudiada la presencia de mandos militares varones es un hecho dado, que no es posible de cuestionar, porque en la milicia los altos mandos, casi en su totalidad, son ejercidos por hombres. De igual forma, la prevalencia de la figura masculina como representación de autoridad o poder, se encontró en las historias familiares de algunas de las entrevistadas, así lo refirió la Entrevistada 1:

"Justo yo lo asocio directamente a mi contexto personal, en donde a mi se me dejó en claro, que aquí el importante era el hombre, el varón, aunque no expresamente, si no más bien, como que se daba por implícito, (...) que los hombres iban a proveer, (...) entonces, ya eso,

en el ámbito laboral, yo doy por hecho que soy, voy a ser la asistente, la auxiliar, voy a ser aquí la que apoyé al jefe, hasta que ya pues cobras conciencia y adquieres conocimiento...”.

Pensar a la seguridad pública y al Estado como aquella que produce y define a los sujetos a proteger, investigar y sancionar, vinculada únicamente al reconocimiento de sujetos políticos como hombres y mujeres, afirma y reafirma la existencia, la importancia del sexo y los discursos en torno al género, que ratifican la existencia y imposición de una nación heterosexual, un concepto que en el apartado siguiente se aborda a fin de explicarlo; pero que como se pueden ir imaginando, es sustentado por una cultura de género de la sociedad en general, y puesta en marcha a través del Estado y sus aparatos de poder.

2.2. El Estado, promotor de la nación heterosexual

La heterosexualidad, no debe ser vista como una mera orientación o práctica sexual, sino como una imposición que se ha institucionalizado con el objetivo de mantener el control físico, emocional y económico de los hombres sobre las mujeres. La heterosexualidad debe ser analizada como institución política, que como la maternidad, la explotación económica y la familia son sostenidas para mermar el poder de las mujeres, a través de ideologías. Para Monique Wittig (1982 citado en Curiel, 2013):

la heterosexualidad como un régimen político cuya ideología está basada fundamentalmente en la idea de que existe (LA) diferencia sexual. En su ensayo ‘La categoría de Sexo’ (1982), analizó cómo la diferencia sexual que define dos sexos es una formación imaginaria que erige la naturaleza como causa. En realidad, dicha diferencia no existe más que como ideología [...], y oculta lo que ocurre en el plano económico, político e ideológico. Esta división rígida entre los supuestos sexos “diferentes”, para esta autora, si bien tiene efectos materiales, se hace abstracta y es conceptualizada por quienes sostienen el poder y la hegemonía. En ese sentido [...] la opresión crea el sexo y no al revés. (pp. 51-52)

En tanto que, de acuerdo con Gayle Rubin, el régimen heterosexual tiene como base ontológica la diferencia sexual, pues, a pesar de que, las categorías de hombre y mujer sean construidas de

manera social, persiste la idea de la existencia de las mitades que se complementan y que son dos sexos, los únicos que pueden corresponder a este supuesto. Aunque, las categorías de hombre y mujer sean consideradas como binarias o excluyentes, al mismo tiempo son dependientes mutuamente. No obstante, la palabra heterosexualidad se asume como verdadera y tiene efectos jurídicos, aunque no tenga una existencia de dicha índole (Curiel, 2013).

La hegemonía se organiza a nivel del Estado, no únicamente, en la esfera productiva y económica, se realiza tanto en la política como en las superestructuras. Para mantener dicha hegemonía, se requiere que las clases subordinadas, estén contenidas dentro de la superestructura y esto se logra a través de la ideología, la cual se encuentra institucionalizada en el Estado y en la vida civil. La heterosexualidad debe ser entendida, como una institución mediante la que se asegura el acceso de los hombres a las mujeres en los ámbitos físico, económico y emocional (Curiel, 2013).

Como ocurre en las instituciones de seguridad pública, en las cuales los hombres ocupan la mayor parte de los puestos operativos, mientras que a las mujeres se les delegan tareas administrativas, ratificándose así una división sexual del trabajo, una reproducción de estereotipos socioculturales, en la cual continúa vigente la hegemonía de los hombres sobre las mujeres, situación que se refleja en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México de acuerdo con las y los servidores públicos que fueron entrevistados, y de mi propia experiencia como colaborador de la misma. De la siguiente manera, lo expresó la Entrevistada 2:

“...una institución que (...) históricamente ha sido 100% de hombres, solamente han admitido un porcentaje mínimo de mujeres y solamente había sido históricamente para una función que tendría que ser como, digamos, administrativo tipo secretaria, o en apoyo para,

como enfermeras o como cocineras, históricamente. Y ahorita pues están admitiendo a mujeres, pero si se ve todavía un sesgo dentro de la cantidad que hay”.

Hablar de una heteronación, de acuerdo con Curiel (2013), es hablar de una nación, que se concreta a través de los discursos e ideologías que el Estado sostiene mediante sus representantes, que a través del uso de tecnologías de poder, como la escritura y el discurso político, definen los términos de lo que es una nación, así como, quién y bajo qué términos deben vivir dentro de ella. En este sentido, las instituciones que desarrollan las naciones y los Estado para gobernar a la población, toma como punto de partida, la preexistencia de un orden “natural” entre hombres y mujeres, pero como se ha tratado de demostrar, no existe ese orden natural; sino que, ha sido naturalizado, impuesto e introyectado por todos y cada uno de los miembros de la sociedad.

De acuerdo con Wittig (1982 citado en Curiel, 2013), en la nación heterosexual a las mujeres se les considera pertenencia de sus maridos, ya que:

el sexo es una categoría que existe en la sociedad en tanto es heterosexual y las mujeres en ella son heterosexualizadas, lo cual significa que se les impone la reproducción de la especie y su producción sobre la base de su apropiación colectiva e individual la última, por medio de un contrato fundamental: el matrimonio, un contrato que es de por vida y que solo puede romper la ley (a través del divorcio). El cuidado y la reproducción, así como las obligaciones asignadas a las mujeres como clase de sexo (asignación de residencia, coito forzado, reproducción para el marido, noción jurídica conyugal. (p. 52)

A pesar de que, las mujeres tienen un acceso cada vez mayor a la vida productiva, así como, a puestos y a tareas que décadas atrás eran impensables, el tema del matrimonio y la reproducción continúa siendo una obligación para las mujeres, pues, aunque muchas de ellas están insertas en el mercado laboral, al mismo tiempo lo compaginan con la reproducción, lo cual, en algunas ocasiones frena su acceso a posiciones de jerarquía en su trabajo, por el tiempo invertido en el

cuidado de la familia, esto es, lo que han denominado como las dobles o triples jornadas de las mujeres.

Para las mujeres, el equilibrar la vida laboral con la de madres de familia, implica en muchas ocasiones, un obstáculo para participar en procesos de ascenso y ocupar cargos superiores, pues conforme se avanza en el escalafón jerárquico, los requerimientos de tiempo son mayores, así lo refirió la Entrevistada 7:

“Pues yo creo que la diferencia es porque como mujer tienes hijos y entonces a lo mejor esa decisión la tomas en base a las responsabilidades que tienes que cubrir, y creo, que en el varón no es así, porque si bien, los varones también llegan a tener hijos, creo que la carga está más inclinada hacia la mujer en cuanto a responsabilidades del hogar, entonces si eso es, lo que te hace a lo mejor no ascender a un puesto más alto, porque obviamente en la institución se requiere mayor tiempo, de tener disponible y en cuanto a la mujer, pues creo que no se puede”.

En un escenario, en el que existen demandas de cambio en las relaciones sociales de género, las estructuras normativas, así como las prácticas institucionales del Estado se han visto afectadas, por lo que, ha sido necesario abrir espacios para que la lucha por los derechos humanos y sociales cobre un sentido político; sin embargo, en estos espacios de apertura, también se puede convivir con modelos y patrones viejos o hegemónicos, que hacen la realidad más compleja (Cerva, 2016).

Si bien, el Estado mexicano ha firmado tratados internacionales en materia de igualdad de género, además, ha elaborado leyes y políticas públicas para que hombres y mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades, así como, garantizar una vida libre de violencia para las mujeres, las estrategias que se han implementado resultan insuficientes, en una sociedad anclada

a tradiciones y modelos que favorecen a los hombres. En la teoría, se dice estar actuando en favor de la igualdad de género, pero en la práctica cotidiana, se evidencian conductas que están lejos del objetivo. A pesar, de los aparentes avances logrados con su participación cada vez más activa en el mercado laboral; realmente es una problemática muy seria que la institución solo vele por el mantenimiento de la institución misma, al asumir estas prácticas, se cae rápidamente en una cultura de la simulación.

2.3. La relación entre el discurso y la acción

Esta investigación, se dio a la tarea de conocer los discursos y prácticas de los servidores públicos, como actores que no son neutros, que tienen un cuerpo e identidad sexual que se interrelacionan permanentemente con otros, en un espacio histórico determinado; por lo que, mediante el análisis enunciativo se busca reconocer la forma en que representan la igualdad de género en la institución en la que laboran. Como lo señaló Joan Scott (1993 citado en Cerva, 2016), “...resulta central preguntarse en toda investigación sobre el lenguaje, cómo cambian los significados, cómo es que algunos se han vuelto normativos y otros han desaparecido y qué revelan estos procesos sobre cómo se constituye y opera el poder” (p. 212).

Para quienes siguen descalificando, que el lenguaje sólo produce cambios simbólicos, que no se reflejan en la estructura social y en los derechos, debemos señalar, que todo discurso acaba por repercutir y convertirse en prácticas de esos sujetos sociales, que entienden e interpretan todos esos saberes para entender y explicar su realidad social, y sobre todo para darle sentido a sus vidas.

De acuerdo con Foucault (1994 citado en Britos, 2003), la racionalidad de las formaciones discursivas es un efecto, no un origen. En su obra, se pueden distinguir tres afirmaciones:

a. las estrategias discursivas producen ordenamientos que no responden a un origen intencional; b. este régimen enunciativo se realiza en el orden de las prácticas; c. las prácticas discursivas tienen una modalidad específica de acción que es la producción de verdad. (p. 69)

Es a través del discurso, que nos podemos acercar a la cultura de género, por ello, en esta investigación se decidió tener un acercamiento a los discursos de las y los servidores públicos de una institución de seguridad pública, ya que de acuerdo con Muñiz (2015):

Entender al género como un aparato semiótico permite deconstruir la cultura de género y conocer algunos de los entramados discursivos que subyacen en la conformación de los sujetos femeninos y masculinos mediante el análisis de los discursos oficiales, institucionales, o en palabras de Foucault, los discursos dichos (1982: 7-9) como son el religioso, el educativo, el médico (científico) y el jurídico. (p. 48)

Debido a que, los discursos no son iguales aún al interior de los mismos espacios o contextos, fue precisamente el interés de esta investigación por acercarme a esas voces que se generan dentro de un espacio institucional, pero no únicamente lo dicho, sino también, lo no dicho que muchas ocasiones, se vincula más a las prohibiciones implícitas que existen en algunos espacios institucionales. De la siguiente manera, lo explica Foucault (1977):

el discurso como una serie de segmentos discontinuos cuya función táctica no es uniforme ni estable. Más precisamente, no hay que imaginar un universo del discurso dividido entre el discurso aceptado y el discurso excluido o entre el discurso dominante y el dominado, sino como una multiplicidad de elementos discursivos que pueden actuar en estrategias diferentes. Tal distribución es lo que hay que restituir, con lo que acarrea de cosas dichas y cosas ocultas, de enunciaciones requeridas y prohibidas; con lo que supone de variantes y efectos diferentes según quién hable, su posición de poder, el contexto institucional en que se halle colocado; con lo que trae, también, de desplazamientos y reutilizaciones [...] de fórmulas idénticas para objetivos opuestos. (p. 60)

Es así que, cada servidor público desde su posición dentro de la institución, experiencia y conocimiento personal, compartió su discurso entorno a los diversas temas abordados; aunque, también identifiqué que algunos de ellos, no tuvieron la total confianza de compartir su experiencia auténtica, probablemente por mi propia posición de jerarquía como Subdirector, lo

que, pudo haber generado que no se expresaran con total libertad, censurado probablemente algunas expresiones conmigo. En particular, me refiero al caso de uno de los entrevistados que de manera abierta manifiesta que es parte de la diversidad sexual y de género, así como yo, por lo que me sorprendió que al abordar ese tema o el de la discriminación, no haya expresado alguna experiencia negativa que haya vivido a lo largo de su trayectoria laboral en la institución, al contrario, todas sus expresiones fueron favorables. Por ejemplo, cuando se le cuestionó si en la institución había algún tipo de discriminación hacia algún grupo o hacia ciertas personas, el Entrevistado 10, sólo respondió: “No, yo creo que no”.

Esta negación, de la presencia de conductas de discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género, es un ejemplo, de lo que ocurre a nivel institucional, pues, no hay interés ni apertura para abordar este tipo de temas, por el contrario, es como si no existieran, de la siguiente manera lo señaló la Entrevistada 6:

“No, no la hay, porque si lo hubiese, hablarían con toda la claridad de ese tema, no hubiese como estos tabúes, pero es como si no existiera, es como si no, como si fuera invisible”.

No únicamente, los discursos están cargados de significados, sino que los propios silencios tienen un mensaje, ya que, aquello que no se dice, puede estar relacionado con intereses particulares de quienes ostentan el poder o autoridad, cómo lo expresó Foucault (1977):

El discurso transporta y produce poder; lo refuerza pero también lo mina, lo expone, lo torna frágil y permite detenerlo. Del mismo modo, el silencio y el secreto abrigan el poder, anclan sus prohibiciones; pero también aflojan sus apresamientos y negocian tolerancias más o menos oscuras. (p.60)

Los altos mandos, de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, son militares en su mayoría, lo que puede ser uno de los motivos, por los cuales, no se aborda el tema de la diversidad sexual, ya que puede ser considerado como un tabú, de esta forma lo expresó la Entrevistada 9:

“Sí, porque todavía hay gente que tiene ideas, este pues ya muy retrogradadas (...) Pues tal vez, como que sobre todo los mandos militares (...) son como que muy cerrados en ciertos temas y a lo mejor sí influye, tal vez, el machismo todavía”.

En lo no dicho, se encuentra presente la huella del poder masculino en la institución, aunque, no exista una prohibición manifiesta acerca de la diversidad sexual y de género, las normas de disciplina y la propia vestimenta están limitadas, incluso a las propias mujeres se les masculiniza a través del uniforme, de esta forma lo señaló la Entrevistada 2:

“Pues porque hay como una barrera, como ya había dicho histórica, pero también hay muchos mandos hombres, o sea, el regirte por lo aceptado, por lo normalmente manejado dentro de la institución, o sea. lo masculino, porque hasta los uniformes de las mujeres, son masculinos para el ámbito operativo, no hay como una sensibilización de esto sería más cómodo para las mujeres. O sea, nosotras nos regimos por lo que existe ya desde muchos años, o sea como que no se actualiza, no hay una sensibilización, ni un interés para modificarlo”.

En el contexto institucional, existe una influencia que participa en la configuración de las formas en que se representa mentalmente el mundo, y que, condiciona la forma en que se interpreta y se actúa en él. Por lo tanto, al interior se manifiestan y se conservan paradigmas de interpretación de la realidad, que no necesariamente son conscientes; pero que, participan en la manera en la que las personas reaccionan ante un evento (INMUJERES, 2003).

Cada dependencia de la Administración Pública Federal tienen sus propias pautas, reglas y normas, a fin de atender las necesidades específicas de las personas que las integran; ya que, es una particularidad de las organizaciones que tienen ciertas normas y pautas de comportamiento, pues

estas regulan las estructuras que la componen. En este sentido, el término de cultura institucional, según el INMUJERES (2002) comprende:

[...] el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o “forma de ser” de éstas. (p. 13)

Debido a que, en la cultura institucional influye el contexto en el que se desarrolla su trabajo, la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, objeto de esta investigación, al tratarse de una dependencia histórica y culturalmente asociada a los varones, existen signos de discriminación, a pesar de que, en apariencia, puede resultar progresista al existir una mayoría de mujeres en su plantilla de colaboradores (INMUJERES, 2002).

Para implementar la perspectiva de género en el ámbito institucional, se requiere reconocer que existe un conflicto en las prácticas regulares al interior de las instituciones y que expresan relaciones de poder. Por ello, es necesario identificar las oportunidades y resistencias que se manifiestan en los servicios, productos, en las prácticas observables, valores y motivaciones no explícitas que fundamentan y configuran las prácticas, servicios y productos de una institución (INMUJERES, 2002).

2.4. Acciones afirmativas de género

Fue con la aprobación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como, de los diferentes tratados y acuerdos internacionales enfocados en la eliminación de la discriminación de género que las mujeres experimentaban, han obligado, de manera progresiva a que México incorporara la perspectiva de género en el funcionamiento institucional, a través de la elaboración legislativa, políticas públicas y ejercicios presupuestales, para de esta manera aceptar la responsabilidad que el Estado y el gobierno mexicano, tienen para cambiar las

creencias, actitudes y acciones que promuevan o expresen discriminación en contra de las mujeres, que de manera histórica han sido marginadas y excluidas (Maier, 2007).

Es necesario, diferenciar el significado de la igualdad de género, la equidad de género y la igualdad sustantiva como conceptos que suelen emplearse en ocasiones como sinónimo, pero que cada una tiene su particularidad. En el caso de igualdad de género, de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (2018):

no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas. La igualdad de oportunidades debe incidir directamente en el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres. (p. 6)

En el caso de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, el concepto que más se escucha y el que se da a conocer mediante cursos de capacitación es el de igualdad de género. A pesar de que, en el interior de la corporación los mecanismos de contratación y promoción de puestos en teoría buscan ser objetivos e imparciales, independientemente de si son hombres o mujeres, en la práctica las oportunidades no son iguales al existir aun preferencias en razón del sexo, además, de estar presentes modelos culturales de lo que se espera de un hombre y una mujer que dificultan el avance en esta materia.

Todos los Estados que forman parte de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), están obligados a garantizar legalmente, que exista una igualdad formal entre hombres y mujeres, así como, velar que exista igualdad en los hechos. Entonces, la igualdad sustantiva “...supone la modificación de las circunstancias que impiden a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018, p. 8).

A pesar de que, en el ámbito de la política nacional existe una paridad de género que garantiza a las mujeres una participación y representación igualitaria en la vida democrática del país, en muchas instituciones y sectores de la vida pública, no se lleva a cabo. Particularmente, en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México que se investiga, existe un número mayoritario de mujeres que de hombres, sin embargo, esto no responde necesariamente a la necesidad de garantizar una igualdad sustantiva, sino a factores culturales vinculados con el género, que de manera indirecta favorecen a que el ingreso de las mujeres sea mayor y ocupen la mayor parte de la plantilla del personal.

La incorporación de la categoría equidad de género, fue el resultado de un proceso largo, tanto social como político, este hace referencia, de acuerdo con la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2012):

al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquéllos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (S.N)

La equidad de género, fue el motor que gestó las transformación que se viven actualmente, y que son evidentes con la participación de las mujeres en la vida pública, quizá uno de los hechos más significativos en México, fue que, en este nuevo sexenio tenemos a una Presidenta de la República, sin embargo, aún restan muchos temas pendientes por trabajar, para alcanzar la igualdad de género, planteada en la teoría de los tratados internacionales y la normatividad en la materia de cada país, y en particular la del Estado Mexicano.

El Comité CEDAW en el año 2006, recomendó al Estado Mexicano emplear únicamente el término de “igualdad” en sus leyes, planes y programas; debido a que emplear de manera indistinta equidad e igualdad produce mensajes distintos, y que pueden dar origen a una

confusión conceptual. Esto, debido a que como lo establece la CEDAW con la igualdad no se pretende hacer iguales a hombres y mujeres, sino que, se garantice que gocen y ejerzan sus derechos en igualdad; es decir, que en las sociedades exista una igualdad de trato, de acceso a oportunidades y de resultados (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018).

En las instituciones de seguridad pública en general, la igualdad de género continúa siendo un tema pendiente, ya que, se encuentra dominado por hombres principalmente, a pesar de que, cada vez más hay mujeres que ejercen tareas operativas. Aunque la institución de esta investigación es una excepción a la regla, y que aparentemente puede resultar un ejemplo, del acceso a las mujeres a la vida laboral en ámbitos predominantemente masculinos, (es decir se cumple con la equidad), en realidad esta condición se debe a que las actividades son administrativas y a que el perfil requerido para el puesto solicita profesionistas de carreras sociales que están asociadas culturalmente como femeninas, como son las carreras de psicología, trabajo social, criminología, administración y enfermería. La igualdad sustantiva en las relaciones sociales y derechos es lo que sigue pendiente.

2.5. La seguridad pública y la igualdad de género (masculinidades y feminidades en movimiento)

El Estado mexicano ha firmado los convenios internacionales relacionados con la igualdad de género, sin embargo, la implementación ha sido el problema, ya que si bien, en el ámbito mundial se ha legitimado el tema de la igualdad entre hombres y mujeres, en lo institucional en muchas ocasiones, el sistema político mexicano lo ha abordado más que como un fenómeno sustantivo, lo ha hecho bajo criterios políticos y pragmáticos. Por ello, en muchas dependencias gubernamentales ha sido prioritaria la implementación burocrática de procedimientos, más que la construcción de un criterio compartido de las implicaciones de una política de género. Es decir,

que en los hechos, en la aplicación de una política de equidad ingresa únicamente aquello que no vulnera el orden establecido por el sistema (Cerva, 2010).

En el caso particular, de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, se han implementado acciones de capacitación y de difusión de información en materia de igualdad de género, incluso, cada día 25 de cada mes es obligatorio para todos y todas las servidoras públicas portar un moño naranja como una manifestación en contra de la violencia hacia las mujeres; estas estrategias, de acuerdo con mi experiencia y de las voces de los y las servidoras públicas entrevistadas resultan insuficientes, quedando así en meros procedimientos burocráticos, mas que como acciones sustantivas. De la siguiente manera, lo señaló la Entrevistada 6, añadiendo la importancia de que los altos mandos también se capaciten en la materia:

“...considero yo que el hecho de ponerte moño naranja o ese tipo de cosas, no te va a sensibilizar, y no hablo de educar, de que te enseñen, no, sensibilizar a las personas, tanto compañeras como compañeros. porque nada más se ve como un punto de obligación, me pongo el moño que me digan y ya, pero ¿dónde está ese trasfondo?. Considero que sigue faltando mucho, que se tienen que tomar cursos y empezando por los altos mandos”.

Capacitar, sensibilizar y/o conscientizar siguen siendo las características de los procesos de los que echan mano las instituciones, pero como se señaló en el testimonio, en muchas ocasiones los altos mandos no las toman, no se incorporan y eso transmite el mensaje de que no es importante o se pone en evidencia cuando se debe atender alguna problemática dentro de la institución y no se cuenta con la perspectiva de género. No se puede negar, la relevancia de contar con políticas públicas que impulsen la igualdad de género en las instituciones del Estado, no obstante, también deben de considerarse a los servidores públicos, no como simples agentes neutrales, o como replicantes sin cuestionamiento alguno de la ley, ya que al interior de las

organizaciones existen prácticas y relaciones que pueden gestar incongruencias en su interior, ya que de acuerdo con Cerva (2010):

Frente a este panorama existe un nudo crítico que es preciso considerar: no puede mantenerse una idea de política pública enfocada exclusivamente a las mujeres en su condición de sujetos vulnerables bajo acciones que aspiran a producir cambios desde fuera, sin incluir las repercusiones que tiene en las propias prácticas institucionales y en las relaciones de poder que de manera interna pueden generar incongruencia, malestar y desacuerdo. Es decir, las organizaciones y los individuos que las componen no pueden asumirse como agentes neutrales de cambio. (p. 57)

Con respecto, a las acciones implementadas para promover el tema de la igualdad de género en la institución, que es objeto de estudio, las y las servidoras públicas manifestaron la presencia de contradicciones, ya que, por una parte se realizan capacitaciones, pero no consideran las necesidades particulares de sus integrantes, por lo que no tienen el impacto esperado. Además, a pesar de que las y los integrantes de la dependencia reconocen la necesidad de aprender acerca de esta materia, en lo personal, no se sienten interesados en buscar información sobre ello, únicamente, acuden a las pláticas y cursos institucionales más por obligación que por interés. De la siguiente forma, lo expresó el Entrevistado 8:

“Como es toda la capacitación que se nos brinda, una más, una que se puede archivar, y algunas ocasiones lo reciben hasta como pérdida de tiempo, porque como te repetía aquí, lo que les interesa son números, no la satisfacción del personal”.

A pesar de que, no exista una sanción de manera formal hacia los servidores públicos que se nieguen a asistir a una capacitación, la exigencia viene a nivel jerárquico del Titular hacia los Encargados o Directores de Área, ellos a su vez, hacia los mandos medios y estos a la escala básica, acciones que se llevan a cabo con el propósito de cumplir con metas de horas de formación, y solicitudes que vienen de instancias superiores.

De acuerdo con Joan Ackerles, a fin de comprender a las organizaciones como espacios generizados, es necesario rescatar el concepto tanto de trabajo como de trabajador, ya que en la división del ámbito público, se destaca la figura del varón, en tanto que en lo privado (de lo doméstico) se deposita en las mujeres; dicha visión, es la que impera en las organizaciones modernas; por lo tanto, éstas se han fundado bajo una lógica del ideal hegemónico masculino (Cerva, 2010). Condición que se ve reflejada en el siguiente testimonio de la Entrevistada 1:

“Pues pareciera que si es, como de alguna forma la costumbre, la cultura, el machismo, que de alguna forma considera que el hombre es el líder o la autoridad, y que está implícito que puede ocupar una posición así, incluso hasta en las familias, o sea, en la familia generalmente esperan como al varón, como para que sea el como líder, el protector y el que pueda hacerse cargo de responsabilidades”.

Al interior de las organizaciones se producen procesos y prácticas mediante las cuales se transmiten estereotipos de género, creencias y expectativas, que son la base a través de las que se producen y reproducen las estructuras genéricas (Cerva, 2010).

Precisamente, en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, existen prácticas y discursos que están cargadas de estereotipos de género, que terminan por impactar en la dinámica que se genera al interior de la misma. Por ejemplo, el tema del perfil de puesto de sus integrantes, continua siendo considerada más femenina por las carreras de corte social, de esta manera lo señaló el Entrevistado 5:

“...pues también a esa parte como machista no, de perfil de la sociedad el hecho de que alguien estuviera como en psicología, pues se le atribuye más a un perfil de mujer, por ejemplo, yo en mi carrera era el único hombre en el grupo, entonces, yo creo que es como esa idea, tal vez las ideas van cambiando, tal vez ya haya más ahora, no se, pero sí es como,

la misma sociedad perfilaba a las mujeres para ese tipo de carreras, y perfil a más al hombre a como a esas partes de mecánica, de ingeniería, como a ese tipo de carrera”.

Además, debido a que las tareas a realizar son de tipo administrativo, esta representa una razón por la que, de acuerdo con las y los servidores públicos, existe un predominio de mujeres, así lo reportó, la Entrevistada 2:

“Por la labor administrativa, o sea, tienen como esta parte de hacer, o sea, sí somos profesionistas y si cubrimos todos con el perfil, pero esta parte de ser mujeres es por la labor administrativa que se lleva, considero que es eso”.

Lo que llama la atención, es que aunque numéricamente son más servidoras públicas, los puestos de mando continúan siendo ejercidos por varones, reproduciendo así una estructura genérica en la que los hombres son quienes toman las decisiones. En los siguientes apartados se abordará con mayor detalle los hallazgos a partir de las entrevistas realizadas y de mi propia experiencia.

En conclusión, las mujeres han padecido una subordinación histórica, ejercida por los hombres, que para fines de esta investigación, se emplea el término hegemonía masculina (Bourdieu, 2000); pues vivimos aún bajo el control de una Nación heterosexual (Curiel, 2013), que utiliza sus instituciones y el aparato de Estado del que dispone, para legitimar el dominio del hombre, relegando el papel de la mujer al de propiedad del varón y atribuyéndole tareas, como las de reproducción, cuidado y del hogar. Es en este contexto social, en el cual la categoría de análisis, cultura de género (Muñiz, 2015) se configura como un concepto histórico que en una sociedad determinada, parte de la división sexual del trabajo, fundado bajo diferencias biológicas de los sujetos, que comparten una lógica de poder que vuelve asimétricas las relaciones entre hombres y mujeres.

Para reconocer los conflictos, resistencias y relaciones de poder entre hombres y mujeres que se producen en las organizaciones, es necesario realizar investigaciones que permitan comprender la realidad de cada institución, para de esta manera, generar mecanismos o estrategias de actuación que ayuden implementar la perspectiva de género de una forma más precisa, ya que no puede pensarse que una misma acción va a producir el mismo efecto en diversos contextos.

Esta investigación, es un ejercicio para acercarse a la realidad institucional de la cultura de género, que se manifiesta a través de los discursos y prácticas de los servidores públicos que la componen, a continuación, se exponen los hallazgos que mantienen presente la subordinación histórica ejercida por los hombres (hegemonía masculina), ya que nos encontramos bajo el control de una nación caracterizada a partir del principio heterosexual, de igual manera seguimos observando que el Estado como sus leyes, instituciones y burócratas siguen entendiendo al género como sinónimo de mujeres.

Capítulo 3. Prácticas y discursos de las y los servidores públicos acerca de la igualdad de género, inclusión y no discriminación

3.1. La mirada de un servidor público desde el conocimiento situado

En las siguientes líneas, se presentan las diferentes prácticas que he observado, y de las cuales he sido partícipe en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, a lo largo de los dieciséis años que llevo colaborando en ella, desde el puesto de Enlace, pasando por el de Jefe de Departamento y ahora como Subdirector, lo que permitirá a este estudio tener un acercamiento a la cultura de género institucional desde el conocimiento situado.

Desde mi ingreso en el año 2008 y hasta el año 2000, en los sexenios presidenciales de Felipe Calderón Hinojosa y el de Enrique Peña Nieto, fueron mujeres las que ocuparon el cargo de Titulares; además de las nueve Direcciones de Área existentes, aproximadamente ocho estaban al mando de mujeres. Esta situación, se invirtió cuando asumió el poder el partido político Morena, que por instrucción del expresidente Andrés Manuel López Obrador, se entregó el mando de las fuerzas de seguridad pública a la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), que como institución de Estado también tiene un sistema heteropatriarcal arraigado.

Asimismo, con la llegada de personal militar al frente de la institución, las condiciones laborales comenzaron a cambiar, ya que se incrementó el nivel de exigencia y la disciplina como mecanismo de control de las y los servidores públicos. La implantación de honores a la bandera, medidas de “contrainteligencia” por el manejo de información confidencial, así como, el endurecimiento en temas administrativos, por ejemplo, el no justificar faltas o retardos del personal indistintamente de las causas, deja ver, la necesidad de control y dominio que el personal militar quiere tener sobre la organización.

Existen expresiones de violencia, que no necesariamente son físicas, sino verbales, un ejemplo, puede ser el hostigamiento y/o acoso laboral. En lo que respecta a este tema, existentes Jefes de Departamento varones, que hacen uso de una comunicación poco “asertiva” para hacer del conocimiento las áreas de oportunidad en el trabajo al personal femenino a su cargo, al grado de, producir el llanto entre las Enlaces, sin embargo, este tipo de prácticas no son expuestas a los superiores jerárquicos, lo que dificulta la intervención en este tipo de situaciones.

De igual forma, como integrante de esta institución, puedo señalar que presencié este tipo de prácticas de violencia verbal ejercida por parte de un Jefe de Departamento hacia su subordinada pero no intervine, aunque alguna vez lo comenté a la Directora, esto no tuvo una consecuencia hasta que fue reportado por alguien más y confirmado por las afectadas, esto debido a que, de acuerdo con Muñiz (2015):

La violencia está por todos lados; la reproducimos a diario, todos participamos de ella, incluso siendo espectadores; es el “peor orden posible” pues amenaza nuestra vida, la pone en peligro, nos daña, nos hace conscientes de nuestra vulnerabilidad al percatarnos de la dependencia que tenemos con respecto a la voluntad del otro o los otros. (pp. 41-42)

Recientemente se presentó un caso en la Dirección 5, en la cual colaboro, en donde se le cambió de área a un Jefe de Departamento, debido a las “malas maneras” con las que se dirigía hacia sus colaboradoras mujeres, hecho, que no derivó por la acusación de una de ellas, sino por parte de otro Jefe de Departamento, que se encuentra en proceso de formación para este cargo, quien lo confrontó tras no considerar adecuada la manera con la que le ofreció retroalimentación respecto a su trabajo, incluso lo retó a resolver el problema mediante los golpes. En este ejemplo, quedan expuestas por lo menos tres cuestiones, por una parte la necesidad de los hombres por demostrar su poder y subordinar a las mujeres; por otro, la lucha de poderes entre varones para demostrar quién es superior a otro, aunque esto implique el uso de la fuerza, y por último, la

institución no tiene, o no respeta los protocolos establecidos para atender estos problemas. Al no existir y no favorecer la denuncia, es común “resolver” con la remoción del cargo, reubicar a las personas en otras áreas y esperar que no escale a mayores, de manera general, la institución vela por la institución.

En cuanto a temas de hostigamiento y/o acoso sexual al interior de la institución, los actos que se han llegado a identificar se manejan con la mayor discreción, a veces, únicamente los altos mandos tienen conocimiento de ello, mientras que los mandos medios nos llegamos a enterar por conversaciones informales con las Directoras de Área. A finales del año 2024, por ejemplo, a un Subdirector de Área lo cambiaron de Dirección, por presunto acoso sexual, hasta el momento la medida adoptada ha sido el movimiento a una área distinta, sin que, se tenga conocimiento que se le haya iniciado algún procedimiento administrativo o de otra índole.

Ese mismo año, se presentó otro caso, en el que “presuntamente” un compañero con puesto de Enlace “tocó” de manera indebida los glúteos de una compañera de igual puesto, al encontrarse formados en el comedor, lo que, generó que se implementara una plática obligatoria para todo el personal en materia de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS), con una duración estimada de dos horas, en donde se abordó de manera muy general el tema, y se hizo del conocimiento la vías de denuncia existentes en la dependencia. Este tipo de prácticas, en mi opinión, y de acuerdo con mi experiencia (como observador implicado) se genera principalmente entre Jefes de Departamento hombres y Enlaces mujeres, pero pocas veces denunciadas, por miedo, desconocimiento, o bien, por la normalización de estas conductas.

En la institución, se produce un ambiente de simulación permanente, pues, la forma es más importante que el fondo; por ejemplo, cuando hay visitas de altos mandos militares se toman medidas para que el edificio se encuentre limpio ese día, se organiza al personal para que porte

adecuadamente el uniforme, e incluso se realizan ensayos para que las visitas sean recibidas con una ceremonia con honores; además de solicitar, al personal que mantenga en orden su lugar de trabajo y estén atentos ante el arribo de la visita. Todas las acciones expuestas, con el único propósito de que se lleven una “buena impresión” de la institución; a pesar de que, al interior hay inconformidades con las formas de trabajo y las tareas adicionales (ceremonias y supervisiones) que se han adjudicado a los integrantes con la llegada de mandos militares. Dicho actuar del Titular, los Encargados y las Directoras, busca destacar lo positivo de la institución, procurando disimular lo negativo, ya que “...los portaestandartes institucionales creen en la realidad que crean para las personas de afuera” (Taylor y Bogan, p.275).

Si en situaciones cotidianas, como ocurre con las visitas, se busca ocultar la existencia de áreas de oportunidad, dicha condición se reproduce con temas delicados, como es el del hostigamiento y/o acoso sexual, por ejemplo, recientemente la Directora del Área en la que colaboro, nos comentó a los Subdirectores, que se presentó una queja por parte de una compañera, de haber sido forzada a besar a un compañero, pero el implicado justificó su actuación, bajo el argumento que como ya comían juntos y llevaban tiempo conociéndose, asumió que existía un interés afectivo, y agregó que como la compañera “usaba ropa provocativa” (falda corta) decidió besarla. Al día siguiente, por instrucción del Titular y de los Encargados de Dirección, se giró la instrucción que las compañeras no debían utilizar faldas cortas al interior de la institución, a fin de evitar llamadas de atención; pero de la sanción, o repercusión para el implicado jamás se habló.

En el caso específico, del tema de hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, las capacitaciones que se han brindado a las y los servidores públicos, si bien, sirven como pláticas informativas, no cuestionan las relaciones de poder, las jerarquías, las relaciones de nepotismo,

la inexistencia de protocolos o bien, su nula funcionalidad en la práctica, ni las complicidades de hombres y mujeres en las dinámicas cotidianas.

Con relación a la **toma de decisiones**, éstas son asumidas por hombres primordialmente, pues el Titular y los siete Encargados de Dirección por su formación castrense se rigen bajo la premisa de “una indicación se acata, pero no se cuestiona”, por lo tanto, no se toma en cuenta la opinión del personal. Como se mencionó con anterioridad, el Titular, los Encargados de Dirección y las Directoras realizan diariamente juntas para tratar temas relevantes del centro, acerca de su funcionamiento, reuniones en las cuales, las dos mujeres Directoras, si bien expresan su opinión, difícilmente contradicen las órdenes otorgadas por el Titular, a pesar de que, éstas impliquen afectaciones a la operatividad de las áreas bajo su responsabilidad. Únicamente dos Direcciones, por diversas situaciones y cambios de directivos internos, terminaron por permitir la permanencia a dos mujeres civiles (es decir que no pertenecen a la milicia), y que por tanto, su voz y voto, no tienen el mismo valor al carecer de un rango militar.

Acerca del tema de **ascensos o promociones del personal**, a pesar de que existen mecanismos que pretenden hacer más transparente el proceso, a través de la aplicación de exámenes de conocimientos, aún prevalece la designación por amistad que ocurre principalmente entre hombres, quienes se apoyan mutuamente para ascender en el escalafón de la institución. Lo cual, se ve favorecido porque, en muchas ocasiones, las compañeras a la que se les invita a participar en este tipo de procesos de ascenso deciden no hacerlo, debido a que los horarios que demanda el cargo no les permite atender a sus hijos; mientras que los hombres, no han argumentado este punto, como un elemento para desistir a la postulación.

Existen grupos de hombres que se apoyan mutuamente, para que cuando sea liberada una plaza de mayor jerarquía, ésta sea ocupada por uno de ellos, si bien, esta práctica ha disminuido

por la existencia de algunos mecanismos de ascensos para hacerlos más transparentes, mediante la aplicación de exámenes de conocimientos, las propuestas en muchas ocasiones son más de hombres que de mujeres, y cuando son mujeres, son por lo general jóvenes, probablemente porque disponen de mayor tiempo para invertirlo en el ámbito laboral, a diferencia que una compañera con hijos.

Relacionado con lo anterior, concretamente en la Dirección 5, en la que colaboro, por mencionar un caso, hay un Jefe de Departamento que varios años ha manifestado su descontento por no ser tomado en cuenta para ascender a una Subdirección, actualmente colabora conmigo por lo que me ha expresado verbalmente su enojo, porque en tres ocasiones no ha sido promovido, a pesar de contar con años de experiencia y con los conocimientos necesarios. Sin embargo, el trato que tiene hacia la actual Directora no es asertivo, pues duda de sus capacidades para ocupar el cargo, esta situación la interpreto como una frustración que tiene por no cumplir con una de las demandas para ser “un hombre de verdad”, ya que, como varón, la necesidad de ascender, incrementar sus ingresos y ocupar mayores rangos, representa el ideal del éxito, y por otro lado, la dificultad que le representa respetar y entender que su jefa sea una mujer.

Las instituciones de seguridad pública, en términos generales, están dominada por hombres, quienes de manera cotidiana ejercen mediante acciones y discursos su poder, particularmente en la institución objeto de estudio, tras la toma del mando por parte de personal militar, que también se caracteriza por ser una institución primordialmente masculina, se han incrementado las prácticas machistas, a pesar ,de que la mayor parte de los colaboradores sean mujeres. Esto debido a que, según Pisano (2004):

Los lugares históricos que abren la masculinidad a la feminidad no son inocentes, para el sistema es funcionalmente necesario que las mujeres ocupen los lugares que los hombres ya no necesitan, los lugares simbólicamente sucios, me refiero a lugares signados como los ejércitos, la policía, la mano de obra barata para

industrias y laboratorios contaminantes. El sistema las hace permanecer en dichos espacios –y esto es lo importante– fijas en el estereotipo agudo del diseño de la feminidad. (p. 7)

Por ejemplo, la supuesta disciplina, que los militares intentan establecer como un valor fundamental en el actuar de los integrantes de la institución, a través de la implementación de prácticas de orden cerrado (instrucción que se recibe para moverse y desplazarse formando una unidad cohesionada), honores a la bandera, un estricto control del uniforme, los tiempos para ingerir alimentos, la supresión de permisos para actividades personales, realmente son mecanismos de control, que por su jerarquía quieren demostrar su poder, esto debido a que: “Todos los poseedores de una parte de autoridad están en un estado de alerta perpetua, reavivado sin descanso por las disposiciones, las precauciones y el juego de los castigos y las responsabilidades” (Foucault, 1977, p. 19).

En el caso de los siete hombres, Encargados de Dirección, para comunicarse entre ellos tienen un grupo exclusivo para militares de WhatsApp, en el cual, no están contempladas las dos Directoras de Área, motivo por el que, a veces no se enteran de información relevante, ya que hay avisos que únicamente comparten en ese grupo. Acto que puede ser interpretado como machista, ya que, aparentemente aceptan que hayan dos mujeres civiles que ocupen el cargo directivo, pero no son consideradas como iguales.

Asimismo, en fechas relevantes como ocurre en los meses de septiembre, noviembre y diciembre, los espacios de las diferentes Direcciones suelen adornarse para conmemorar los festejos correspondientes (independencia, día de muertos o navidad), las mujeres son quienes principalmente se ocupan de dichas actividades, únicamente un compañero que se asume abiertamente como parte de la diversidad sexual las ayuda, todos los demás varones no muestran interés por participar, salvo que se les requiera para realizar una tarea que implique algún esfuerzo físico. Escenario que, una vez más retrata los estereotipos de género, pues al considerar

determinadas tareas como propias de mujeres las evaden, todo aquello que, aluda a la feminidad es considerado como inferior y no propio de un varón, por eso, cuando tienen la oportunidad de demostrar su fuerza se involucran.

Al ser una mayoría de mujeres en la institución, los hombres suelen ser más caballerosos con ellas; sobre todo, con las compañeras con quienes tienen un interés afectivo, lo cual resulta muy evidente ya que les llevan obsequios, las visitan frecuentemente en su lugar, y son atentos sobremanera con ellas. Lo cuál, es una expresión más del machismo, pues a través de la caballerosidad, se busca demostrar de manera sutil su poder como varones.

De igual manera, he presenciado comentarios “homofóbicos” por parte de algunos hombres de mi centro de trabajo, al referirse acerca de algún compañero o compañera, que expresa abiertamente que forma parte de la diversidad sexual y de género. Incluso, en lo personal he percibido muecas o evasión para convivir conmigo por parte de algunos de ellos. Acciones que, son aparentemente imperceptibles para la mayoría, pero para quienes hemos sido objeto de discriminación de manera recurrente, resultan evidentes. Además, en diferentes áreas aún existen mandos medios y mandos superiores que, aunque no de manera directa, expresan su “desagrado” por los colaboradores de la diversidad sexual y de género, a través de comentarios, o chistes homofóbicos (aversión a los homosexuales).

El tema de **diversidad sexual y de género**, no se aborda al interior de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, a diferencia de los temas de igualdad de género y hostigamiento y/o acoso sexual, no hay difusión ni estrategias de comunicación interna para promover una cultura de respeto. La causa, probablemente se deba a que no es un asunto prioritario para la organización, el silencio y la invisibilidad parece ser la respuesta a la

diversidad sexual y de género, que si existe entre sus colaboradores; pero se ignora, se ratifica a la heterosexualidad como la normalidad.

Al pertenecer, a una organización con un arraigo de dominación masculina y de un sistema de heterosexualidad obligatoria, es común que, se produzcan conversaciones en las que se dé por hecho que tienes hijos, si eres hombre tienes esposa y si eres mujer tienes esposo, asumiendo que se tiene una identidad sexual heteronormativa, no dando cabida a otras posibilidades de la diversidad sexual y de género, esto se debe a que en el contexto “...de un discurso cultural hegemónico centrado en la heterosexualidad obligatoria, el sexo naturaliza y hace inteligible nuestros cuerpos, dentro de unas normas culturales pre-establecidas, los genitales o el aparato reproductivo se convierten en el signo definitorio de nuestra identidad obligatoria...” (Arisó y Mérida, 2010, p. 99).

La “discreción”, respecto a las preferencias sexuales o identidades de género de las y los servidores públicos en la Institución es lo cotidiano, ya que, en muchas ocasiones es a través de “radio pasillo” (rumores entre el personal de la institución) que se tiene conocimiento de que una servidora o servidor público forma parte de la diversidad sexual y de género. Quienes decidimos compartir esa parte tan personal de nuestra vida con colegas del trabajo, lo hacemos porque existe un vínculo de cierta confianza, de otra manera difícilmente se manifestaría.

Otro aspecto, que vale la pena señalar, es que en la actualidad que tenga conocimiento, hay muy pocos Jefes de Departamento que pertenezcan a la diversidad sexual y de género. En el caso del puesto de Subdirector de Área, soy el único hombre homosexual que tengo dicho cargo, puesto que, soy consciente, me fue otorgado porque una mujer, que era la Directora de Área en turno, me lo otorgó por mis capacidades, de otra manera no habría tenido la oportunidad de ocuparlo, ya que, cuando realizaba otras actividades (Poligrafista) en un área distinta a la actual,

nunca fui considerado y era señalado por pertenecer a la diversidad sexual y de género; lo quiero señalar con esto es que tanto la sexualidad como el género son utilizados cotidianamente para discriminar al interior de la institución.

En México, el tema de la inclusión de las personas de la diversidad sexual, a pesar, de ser un país que cuenta con leyes en la materia, continúa siendo uno de los que posee un mayor número de crímenes de odio. Esto se debe, principalmente, a que los avances en el ámbito legislativo no se dan a la misma velocidad que los cambios culturales. Por ello, las personas que tienen una orientación sexual e identidad de género que no coincide con lo establecido por el mandato heteronormativo tradicional, enfrentan una serie de problemas en su experiencia de vida, que se vinculan con la discriminación y la violencia; ya que el machismo se encuentra arraigado en la cultura de nuestro país (Corral, 2018).

Desde este momento me atrevo a proponer que es necesario, que se desarrollen investigaciones relacionadas con la diversidad sexual y de género en las instituciones de seguridad pública en el país, a fin de identificar las diversas problemáticas personales y laborales que enfrentan las servidoras y los servidores públicos al interior de estas organizaciones, en las que está profundamente arraigado el mandato heteronormativo tradicional. A fin de, contar con información que facilite la toma de decisiones, a la hora de generar políticas públicas, relacionadas con la inclusión y la no discriminación de las personas de la diversidad sexual en estos ámbitos laborales.

Por ejemplo, en los documentos administrativos de la institución el sistema dicotómico, exclusivo y excluyente está vigente, ya que no hay un rubro en los diversos formatos que se emplean al interior de la institución para solicitar datos personales de los candidatos, en el que se permita expresar si tienen una identidad sexual o de género diversa, pues, únicamente hay una

casilla con el nombre de sexo, con dos opciones únicamente hombres (H) o mujeres (M), limitando así, la realidad a la heteronormalidad esperada, por lo que, cualquier otra identidad al no ser nombrada, parece no existir.

En algún momento, se planteó la posibilidad de establecer mecanismos de alerta, para que las diferentes áreas evaluadoras tuvieran conocimiento de que alguno de los candidatos se presentaba con una identidad sexual o de género diversa, a fin de, brindarle el trato que esperaba, pero sólo se quedó en el intento, o al menos, ya no se ha socializado. Este hecho, refleja la presencia de una cultura de género heteropatriarcal, pues, se controla lo permitido de lo no permitido, lo que se puede o no se puede nombrar.

Precisamente, acerca del **lenguaje inclusivo**, en algún momento el área de género a nivel federal (Guardia Nacional) compartió un documento a la institución acerca del tema; además, de inscribir a algunos compañeros para que realizar cursos en línea sobre el mismo; sin embargo, los comentarios que escuché por parte de quienes fueron participantes, por lo general, fueron negativos, argumentando que el lenguaje en sí mismo incluía a hombres y mujeres.

En términos generales, estas han sido las experiencias que he experimentado en primera persona de los temas que se abordaron durante las entrevistas a los y las servidoras públicas. A continuación, se exponen con mayor detalle las voces de las y los participantes, quienes expresaron a través de sus discursos, su forma de vivir el género en el ámbito institucional, y cómo es que las acciones que se promueven en el contexto institucional, no necesariamente tienen los efectos esperados.

3.2. Discursos y prácticas de las y los servidores públicos

En este apartado, se informan los diferentes discursos que fueron proporcionados por doce servidores y servidoras públicas, quienes de manera voluntaria expresaron, en las entrevistas

realizadas, sus vivencias y la manera en que miran la realidad de una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México. En cuanto a la selección de la muestra por conveniencia para la realización de esta investigación, vale la pena señalar que se determinó así, por la participación directa del investigador en el lugar que es objeto de investigación, por ello, tener acceso a los servidores públicos, en particular de los que forman parte de la Dirección 5 a la que pertenezco, fue relativamente sencillo, ya que, también implicó encontrar a quienes estuvieran dispuestos a participar, pero sobre todo, contar con el tiempo para llevar a cabo las entrevistas en un sitio externo, a fin de favorecer la libertad para expresar sus opiniones y sus experiencias con relación a los diferentes temas abordados.

Es necesario mencionar, que la intención principal de esta investigación, no es generalizar los resultados a todas las instituciones de seguridad pública, sino servir como un acercamiento a la cultura de género que existe al interior de una de ellas, ya que, cada institución tiene sus particularidades, pues, para generalizar los resultados habría sido necesario aplicar distintas metodologías y técnicas de investigación; además, que el tiempo en que se tenía planteada la investigación y la especialidad no habría sido viable en términos reales.

Como se mencionó con anterioridad, debido a las dificultades para contar con el permiso manifiesto de las autoridades de la Institución para abordar el tema de género, y en particular el de hostigamiento y/o acoso sexual, se optó por continuar con la investigación encubierta, por la facilidad del investigador como integrante activo de la organización, ya que, el acceso a ciertas instituciones, pero sobre todo en las de seguridad pública, es verdaderamente difícil y complejo.

En las siguientes líneas, se van a presentar los principales temas abordados en las entrevistas, como son la participación de las mujeres en el mercado laboral, la existencia de la brecha de género (las posiciones de poder, jerarquía o mando continúan siendo ocupados por varones),

hostigamiento y acoso sexual e inclusión, diversidad y no discriminación, en varios de estos grandes temas, se les vinculó con las capacitaciones que han recibido en materia de género, a fin de tener una aproximación de la utilidad de las mismas entre los servidores públicos, la cual, se contempla como una estrategia del Gobierno Federal para impulsar la igualdad de género, entre hombres y mujeres.

3.2.1 Categorías de análisis

El proceso para llevar a cabo el análisis de datos, implicó ciertas etapas específicas, en primer lugar la de identificar temas, conceptos y proposiciones concretas; en segundo lugar, una vez recogidos los datos, en este caso a través de las entrevistas semiestructuradas, se incorporó la codificación de datos, para comprender el tema de estudio de manera fina. En una tercera y última etapa, se buscó comprender los datos a la luz del contexto en el que se recabaron. Cabe recordar al lector, que en la introducción en el apartado de diseño metodológico se ahondó un poco más sobre ello.

A continuación, se definen las categorías a partir de las cuales se configuró la entrevista semiestructurada (en el Anexo 3 se pueden encontrar las subcategorías y los diferentes extractos de las entrevistas):

Plantilla de personal. Categoría que comprende la distribución del número de trabajadores y trabajadoras de la dependencia objeto de estudio.

Promoción. Se relaciona con los mecanismos de ascenso de puesto existentes en la institución objeto de estudio.

Reclutamiento y selección del personal. Comprende el proceso de contratación de la institución en los diferentes puestos que la conforman.

Política salarial y de prestaciones. Se refiere a la retribución económica que, las y los servidores públicos, perciben por su trabajo, lo que permitirá identificar la existencia de la brecha salarial.

Actualización y capacitación de los Recursos Humanos. Se relaciona con el acceso a mecanismos de capacitación que tienen las y los servidores públicos en materia de igualdad de género, igualdad sustantiva, no discriminación, derechos humanos, etc.

Liderazgo. Se refiere al nivel de mando de la dependencia, cómo está conformado y la manera en que las y los servidores públicos ejercen su puesto directivo.

Toma de decisiones. Comprende la participación de las y los servidores públicos para evaluar y elegir, si una acción se lleva a cabo o no al interior de la institución.

Actitud. Se refiere al trato que reciben las y los servidores públicos, por parte de los mandos y entre ellos mismos.

Satisfacción. Hace referencia, al grado de realización personal que, las y los servidores públicos, tienen con relación a su labor y pertenencia a la institución.

Hostigamiento y acoso sexual. Se refiere al conocimiento que las y los servidores públicos tienen acerca de este tema, y la existencia de este tipo de prácticas a nivel institucional.

Inclusión. Comprende el conocimiento, de las y los servidores públicos, acerca de la existencia de estrategias de comunicación inclusiva en la institución en la que laboran.

Diversidad sexual. Se refiere a los diferentes discursos, que las y los servidores públicos, expresaron en torno la presencia de opciones sexuales y de género distintas a la heterosexual, así como, a la existencia de cursos sobre diversidad sexual y de género en la institución.

Discriminación. Hace referencia a la información que, las y los servidores públicos, han recibido por parte de la institución en relación con el tema, así como la existencia de prácticas que vulneren los derechos humanos de las personas.

Estos fueron, los grandes temas que se trataron durante las entrevistas, y que sirvieron como guía fundamental, a partir de los cuales, se procuró profundizar y detallar en aquellos puntos que los propios participantes expresaron de manera espontánea. En un ejercicio de honestidad, como investigador primerizo que emplea la técnica de la entrevista semiestructurada, reconozco mi falta de pericia para formular preguntas de manera improvisada y con el ritmo de la conversación, sin embargo, esta condición fue mejorando con cada caso. En las siguientes líneas, se exponen los principales hallazgos y que considero más que pertinentes para la investigación.

3.2.2. Discursos sobre las categorías de análisis

Acerca de la categoría de la **plantilla del personal**, las servidoras y los servidores públicos expresaron que la institución se encuentra conformada principalmente por colaboradoras mujeres, con un estimado del 70 al 80%, mientras que el restante 30 o 20% está ocupado por hombres, en términos numéricos el entrevistado 4 describió que:

“...está muy inclinada hacia las mujeres, somos muy pocos hombres en el centro, yo creo que de los mil cien, mil doscientos que somos seremos como trescientos o cuatrocientos hombres cuando mucho...” .

Sin embargo, existen condiciones particulares por las que se presenta esta situación. Entre las diferentes causas, por las que las y los servidores públicos explicaron la presencia mayoritaria de mujeres en la institución se encuentran, por una parte, el machismo que continúa prevaleciendo en la dependencia, como lo expresó el Entrevistado 5:

“Al fin y al cabo somos una sociedad machista. Yo creo, esa información acerca de la que

yo tengo, yo creo que al fin y al cabo, sigue siendo más machista y yo creo que afecta a lo laboral”.

Por otra parte, influye que las actividades que se realizan son administrativas, y el perfil de puesto está vinculado con profesiones que son ejercidas principalmente por mujeres, como son las carreras de psicología o trabajo social, así lo expresó el Entrevistado 2:

“Por la labor administrativa, o sea, tienen como esta parte de hacer, o sea, sí somos profesionistas y sí cubrimos todos con el perfil, pero esta parte de ser mujeres es por la labor administrativa que se lleva, considero que es eso”.

En conclusión, en el tema de la plantilla del personal, la Institución de Seguridad Pública se encuentra constituida principalmente por mujeres, con aproximadamente un 80% de mujeres y un 20% de hombres. Las y los servidores públicos consideraron que entre las causas de esta configuración, tienen que ver con cuestiones culturales y de perfil de puesto, pues en su mayoría las mujeres y las tareas que realizan son de tipo administrativas, además que el perfil requiere egresados de carreras sociales, como la de psicología o trabajo social, carreras que social y culturalmente han estado estrechamente asociadas a las mujeres.

En cuanto, a los puestos de mandos medios, como son las Jefaturas de Departamento y las Subdirecciones de Área, a pesar de que, en algunos casos las entrevistadas y los entrevistados en un inicio, consideraron que existía una distribución equitativa entre hombres y mujeres para ocupar estos cargos; al final, coincidieron que aún siguen siendo ejercidos principalmente por hombres, si se considera que la mayor parte de la plantilla está conformada por mujeres; sobre ello, la Entrevistada 6, dijo lo siguiente:

“Creo, que la mayoría de los hombres, sigo insistiendo son pocos, la mayoría de ellos tienen jefaturas, tienen puestos altos, solamente que a veces no lo percibes porque son

pocos...”.

En términos de porcentaje acerca de la ocupación de puesto de mando medio (Jefaturas de Departamento y Subdirecciones), el Entrevistado 5, lo calculó de la siguiente forma:

“En cuanto a Jefaturas de Departamento estaría como en un 60 % hombres, 40% mujeres. Ya de Subdirección hacia arriba, yo diría de acuerdo a mi perspectiva, un 80% hombres y 20% mujeres”.

Por lo tanto, los puestos de mando medio en la Institución de Seguridad Pública, también continúan siendo ejercidos por hombres. La diferencia entre hombres y mujeres para ocupar cargos en la institución, si se relaciona con un tema de género; pues la hegemonía masculina se hace presente en el organigrama institucional.

Sobre los **procesos de ascenso o promoción**, que se llevan a cabo en la corporación, las servidoras y los servidores públicos, comentaron que recientemente se implementaron mecanismos para intentar transparentar la forma en que se asignan plazas de mayor jerarquía, no obstante, consideraron que éstos, no son del todo transparentes, pues, en muchas ocasiones influyen aspectos subjetivos como la amistad, o bien, con la forma con la que se relacionan los postulantes con los jefes, así lo refirió el Entrevistado 8:

“Pues yo considero que no son tan objetivos, considero que son muy subjetivos, porque a veces los ascensos tienen que ver con, lamentablemente, con las amistades, o con no lo sé, creo que ha sido algo más por esta parte de la amistad”.

La existencia de concursos para ocupar nuevos puestos, a la mirada de algunos de las y los servidores públicos, son simulaciones porque en muchas ocasiones los puestos ya se encuentran asignados, de esta forma lo expresó la Entrevistada 11:

“La metodología que usan, bueno, tengo mis dudas, hasta no ver no creer, no, hasta que no

tenga el papel en la mano. Simulan que hacen el trámite, pero al final de cuentas, ya está como que el dedazo⁸, y quién va a ser el que se va a quedar con el puesto”.

Asimismo, se indagó acerca de la posibilidad de que existiera alguna tendencia para asignar puestos superiores en función de si se postulaba un hombre o una mujer, aunque algunas y algunos de los entrevistados, reportaron que no distinguían alguna diferencia en términos de género, otras y otros señalaron, que aunque existe igualdad de oportunidades para participar en los procesos de promoción, suelen proponerse más hombres que mujeres; además, que las mejores plazas (refiriéndose a las mejor remuneradas) las ocupan los varones, como lo expresó la Entrevistada 1:

“Los primeros que han acaparado las plazas, o han tenido la oportunidad de verse beneficiados con las mejores plazas, han sido los hombres y ya al final, cuando ya no tienen, ya no hay otra alternativa, pues ahí está una mujer, pero no es la prioridad definitivamente”.

En este mismo aspecto, de los resultados de los concursos de promoción, hubieron voces que reportaron la reproducción de estereotipos de género, como el que la camaradería entre hombres llega a influir en los resultados, o en el caso de las mujeres, que se involucran con algunos de los jefes con el propósito de ascender de puesto, así lo manifestó el entrevistado 5:

“...para ser realistas, cuando asciende pues, un hombre dices, es porque tiene buenas relaciones, y se dice que es porque sale con sus amigos, ya sabes no, salen fuera del trabajo para chupar⁹ y todas esas cosas. En el caso de las mujeres lo común, porque se dice que andan ‘zorreado’¹⁰, no todas, algunas”.

⁸ Se refiere, a la acción de asignar un puesto de trabajo por decisión personal de un jefe o superior.

⁹ Ingerir bebidas embriagantes.

¹⁰ Hace referencia, a que las mujeres se involucran sexual o sentimentalmente con un superior, con el objetivo de obtener un beneficio, en este caso un ascenso.

Sobre los **mecanismos de promoción** en la institución, las y los servidores públicos consideran que, a pesar de que, existen exámenes y un mecanismo para hacer más transparente el ascenso del personal, se identificó una división de opiniones acerca de su efectividad. Por una parte, hubo quienes expresaron que hay igualdades de posibilidades para que hombres y mujeres accedan a un puesto superior; mientras que otros, señalaron que hay preferencias por parte de quienes toman las decisiones, sobre todo en lo que se refiere a algún tipo de vínculo afectivo o amoroso, por parte de alguno de los participantes al ascenso.

Respecto a la **selección y reclutamiento del personal** que realiza la institución, las servidoras y los servidores públicos, refirieron que se lleva a cabo a través de una convocatoria, los interesados envían documentos y se presentan a una serie de evaluaciones, y en función de sus resultados, así como que cubran el perfil de puesto, es que son contratados, como lo expuso la Entrevistada 12:

“El proceso es mediante convocatorias, mediante esas convocatorias se van buscando perfiles de puesto y cuando se van eligiendo estos perfiles, se les van solicitando los documentos, posteriormente se les envía a evaluaciones de control de confianza para (...) después de pasar las evaluaciones de control de confianza se les da el puesto, si es que aprobaron sus evaluaciones”.

Al tratarse de una convocatoria pública, y sin limitaciones para contratar hombres o mujeres, se consideró pertinente preguntarles a las y los entrevistados, cuáles serían las causas por las que predominan las mujeres en la ocupación de las vacantes en la dependencia, aspecto que reconocieron no se habían cuestionado, pero que tras hacer una reflexión, señalaron que tenía que ver con el perfil de puesto, pues se requiere que tengan una licenciatura de corte social que culturalmente se asocia más a disciplinas dominadas por mujeres, de esta manera lo manifestó el

Entrevistado 5:

“Por los perfiles, aquí por el tipo de trabajo que se lleva, son áreas de estudio que se lleva, por ejemplo lo que es el área de psicología y el área de poligrafía¹¹, pues es el perfil que se requiere mucho es de psicología. Normalmente la población en psicología, la mayoría son mujeres...”.

En conclusión, el **proceso de selección de personal**, de acuerdo con las y los servidores públicos, se realiza a través de una convocatoria y con ciertas características específicas del perfil de puesto; así como, de la aplicación de una serie de exámenes para que ingresen a laborar a la institución. En la cual, no reportaron ningún tipo de preferencia por contratar hombres o mujeres. Sin embargo, el mayor número de contrataciones de mujeres, lo vincularon con las carreras profesionales (femeninas y feminizadas) que se solicitan, ya que son del área de ciencias sociales y humanidades.

Del tema de la **política salarial y de prestaciones**, los y las entrevistadas coincidieron en señalar que al interior de la dependencia no existe una brecha salarial de género, ya que al tratarse de una institución que forma parte de la Administración Pública Federal, se encuentran estandarizados tanto los sueldos como las prestaciones, la única diferencia que identificaron fue el tipo de puesto (confianza o carrera) que cada persona desempeña, de esta manera lo expresó el

Entrevistado 10:

“...en la institución donde laboro no distingue sexo. Todos cobramos lo mismo, bueno dependiendo del puesto y de grado que tenga y la actividad que desempeñe pero considero que es justo, es equitativo”.

A pesar, de que los sueldos y prestaciones en términos generales son iguales en función de los

¹¹ Se refiere a la Dirección que se encarga de la realización de pruebas poligráficas, conocidas coloquialmente como pruebas de detección de mentiras.

puestos que desempeña cada servidor y servidora pública, con el cambio de gobierno del partido en el poder, hubo una modificación en función de una decisión que cada trabajador realizó, pero que no está relacionado con cuestión de género, así lo refirió la Entrevistada 12:

“...hay una diferencia en cuestión de los de carrera y de confianza, porque así lo manejó la institución cuando se hizo el cambio de gobierno el sexenio pasado, hay unos de carrera que somos todavía analistas y ganamos un poco más que los que son analistas de confianza, porque así fue como lo manejaron en este sexenio...”.

Se concluye, que en lo que respecta a la política salarial y de prestaciones, las y los servidores públicos reportaron que, en términos generales, son iguales tanto para mujeres como para hombres, por lo que no existe una brecha salarial de género; algunos, únicamente señalaron diferencia en función del grado de responsabilidad, y otros por un tema administrativo que se generó durante el cambio de gobierno, en el que los y las trabajadores tuvieron que elegir una modalidad de puesto, pero se plantea como una elección personal.

Mientras que, de la categoría de la **actualización y capacitación de los Recursos Humanos**, los y las servidoras públicas indicaron que en la actualidad, hay una mayor oferta de capacitación para el personal, pero sobre todo en línea, como lo mencionó el Entrevistado 10:

“Pues últimamente, ya nos están pidiendo más capacitación, nos mandan a cursos en línea, cursos presenciales en el centro, entonces sí es común ahorita que nos manden a capacitar”.

Aunque reportaron que hay mayores posibilidades de recibir un curso, no es necesariamente especializada o relacionada con su función concreta, y cuando se tenía acceso a una formación de este tipo, existía una preferencia para que acudieran varones, así lo expresó la Entrevistada 1:

“...cuando he tenido conocimiento de que hay capacitaciones que implican mayores beneficios, por ejemplo, viajes al extranjero, o (...) como unas capacitaciones más

especializadas como me dijiste, generalmente los hombres son los que aparecen en las primeras butacas, por decirlo así...”.

Debido a la política del gobierno de México, relacionada con la austeridad republicana (evitar el gasto excesivo) bajo la cual debe conducirse la Administración Pública Federal, se experimentó una disminución significativa en la posibilidad de recibir capacitación especializada para las y los servidores públicos de la institución; sin embargo, cuando existieron habían preferencias por parte de los jefes, así lo expresó el Entrevistado 6:

“Anteriormente había capacitación especializada, y no todos tenían acceso a eso. Sólo eran las personas favorecidas por los jefes, ciertamente. Era eso, como me caes bien, o lo pedían y se iban. Actualmente, por las nueva austeridad republicana, que yo sepa especializada, pues no lo hay tanto”.

De acuerdo con el testimonio, la **actualización y capacitación de los Recursos Humanos**, las y los servidores públicos expresaron que actualmente no existen cursos especializados por el tema de la austeridad gubernamental, pero sí hay un aumento en términos de capacitación entre los y las trabajadores, ya que deben cubrir/cumplir con un mínimo de horas de capacitación por año. Además, nos permite ver que hay una duda razonable sobre quiénes dan los cursos, quiénes imparten las capacitaciones y la calidad de las mismas.

En particular, al abordar el tema de la **capacitación en materia de género**, la mayor parte de las y los entrevistados comentaron que la institución les ofrece capacitación sobre ello, principalmente en línea, aunque no recuerdan el nombre del curso, como ocurrió con el Entrevistado 5:

“Pues los cursos que asignan, que son principalmente en línea, son principalmente los que hemos recibido, que yo ahorita recuerde, que hay que hacer en línea y que hay que presentar la constancia, principalmente en línea, presencial no recuerdo ninguno”.

En tanto que, al indagar si de manera personal han buscado algún tipo de formación sobre género, la mayoría de ellos reportó que no, porque no resulta un tema de su interés, así lo señaló la Entrevistada 7:

“Pues yo creo que no me veo como interesada en esos temas, porque a lo mejor no le tomo la relevancia que debería, pero no los he buscado”.

Sin embargo, una de las servidoras públicas al reconocerse como activista, feminista y parte de la diversidad sexual, la Entrevistada 2, comentó de la siguiente manera su interés por involucrarse en temas de género, diversidad sexual y derechos humanos:

“Sí, me interesa mucho sobre la diversidad sexual, una porque pertenezco al colectivo LGBT, pero aparte la Maestría de Perspectiva de Género. Entonces, pues en sí mi labor, digamos, independientemente de la profesional, tengo como un compromiso, digamos, activista y feminista, dentro de la gama del feminismo y combinado con el LGBT, entonces todos estos temas, pues son como cercanos para mí”.

Otra de las causas, por la que se llegan a interesar por los temas de igualdad de género, radica en su actividad como psicólogas, ya que ofrecen de manera externa terapia y esto les permite atender de manera más informada a sus pacientes, aunque no al punto de buscar especializarse en esta materia, así lo reportó la Entrevistada 1:

“No por iniciativa me he metido a un curso en particular, pero sí he estado como muy atenta, en las diferentes perspectivas de las personas. Desde, por ejemplo, cómo educan a sus hijos los padres de familia, con qué ideas, con qué creencias, qué capacidades o qué

limitaciones les pueden dar a sus hijos, partiendo de qué creencias tienes, de que si un hombre es capaz o incapaz, o una mujer es capaz o incapaz, y por mi profesión, como te decía como psicóloga, el tratar de documentarme constantemente y estar enterada, informada de la equidad de género, eso sí me resulta necesario y me resulta importante, aunque propiamente no me he metido a especializarme en algo así”.

Al cuestionarlos acerca de la **utilidad que tienen estos cursos en materia de género** para las actividades de su puesto, las y los servidores públicos refirieron, en su mayoría, que son cursos superficiales; además que no logran con su cometido, debido a que son realizados por obligación y como un requisito que solicita la institución, de esta manera lo manifestó la Entrevistada 11:

“...los cursos que he tomado son muy, yo siento que muy superficiales, nada más para cubrir el requisito, o sea, si hay un curso de igualdad para tal y tal fecha, entonces ya la institución o los jefes, no sé de qué dependa no profundizan, siempre todo es muy superficial la capacitación”.

Sin embargo, también se presentaron comentarios más optimistas, al señalar que el hecho de que existan este tipo de capacitación es al menos un avance, es preferible que se informe mediante la capacitación, a que no se hable del tema; así lo hizo saber la Entrevistada 6:

“...yo creo que del uno al diez, tal vez un 30%, a que voy, de algo a nada, Pues, uno dice algo, ¿no?. Y a lo mejor sí, no se logra comprender a uno, o sensibilizar, al menos ya están como más pendientes...”.

Con relación, a la **importancia que tiene el tema de la igualdad de género** para la dependencia en la que trabajan, los y las servidoras públicas reconocieron que resulta relevante, ya que, tienen un compromiso con la sociedad y con los usuarios que se presentan a realizar evaluaciones a su centro de trabajo, así lo expresó el Entrevistado 10:

“Claro que sí es importante, porque ya que trabajamos en una institución de seguridad, nosotros ante la sociedad somos un reflejo para ellos y si tenemos esa habilidad y tenemos los conocimientos los podemos llevar a la práctica día con día”

Pero al mismo tiempo, otros señalaron que la propia institución puede no estar interesada realmente en el tema, más bien, se trata de una obligación con la que deben cumplir, como parte de las políticas de gobierno, fue así como lo manifestó la Entrevistada 6:

“Pues, yo creo que oferta los cursos, pero más bien en función de lo que está exigiendo el Estado, por todas partes, de la discriminación y desigualdad que hay, y el acoso y el abuso laboral y sexual. Creo que, más bien va enfocado en ese aspecto, más que si fuera interés propio de la institución”.

Referente al **impacto que la capacitación en temas de género**, las y los servidores públicos, refirieron que no ha resultado del todo eficaz, pues lo ven como una tarea adicional a su trabajo; además, que al ser en línea no le otorgan la formalidad que requiere; a lo que se suma, que exigen la entrega de la constancia de término con premura, así fue expresado por el Entrevistado 3:

“Sí, pero con sus reservas, considero que los cursos deberían de ser presenciales, porque los cursos en línea normalmente son cursos hechos al vapor, en donde la mayor parte del personal que los toma o que los asignan para ellos, pues se van al examen, buscan las respuestas en google y demás, entonces como que no le dan toda la importancia al tema sobre el curso que tomaron”.

En conclusión, los y las servidoras públicas manifestaron que es necesario que se capacite en materia de género al tratarse de un tema relevante, ya que como institución de seguridad pública el contacto con la sociedad es permanente, por lo que, se requiere estar actualizado. Si bien

existen estrategias impulsadas por las políticas públicas en materia de igualdad de género, entre ellas, la capacitación, que sí se lleva a cabo, los participantes no se involucran como se espera, lo que merma el objetivo de dicha medida; no obstante, no se puede negar que sirven por lo menos como un medio de información.

Otro de los temas de interés, fue el del **liderazgo**, para ello, se les preguntó a las y los servidores públicos, cómo estaban distribuidos los puestos de mando (Direcciones de Área) en su institución, en este rubro se encontró que inversamente a lo que ocurre con la ocupación total de trabajadores que es mayoritariamente de mujeres, los puestos de mando son ejercidos primordialmente por hombres, así lo expresó el Entrevistado 12:

“Pues sí, hay más hombres por lo mismo, que estamos en mandos militares y en cuestión de dirección, hay dos mujeres nada más, o sea sí hay más hombres que mujeres (...) El 80% de hombres directivos, por lo menos que estamos en mandos militares”.

Cuando se les preguntó, cuáles serían los motivos de esta distribución por género en los puestos directivos, los y las servidoras públicas expresaron que podría atribuirse a que las instituciones de seguridad pública históricamente han estado dominadas por hombres, y ahora que existen mandos militares esta condición se ha acentuado, así lo comentó la Entrevistada 1:

“...pareciera que es como el contexto particular de mi dependencia, por el área que nos dedicamos a la seguridad y en la seguridad pues ha predominado mucho la participación de los hombres”.

De igual manera, se indagó si las y los servidores públicos consideraban, si existía una diferencia en el tipo de liderazgo que ejercían hombres y mujeres en la institución, sobre lo cual, la mayor parte señaló que no, pues consideraron que era igual y que tenía que ver con el tipo de personalidad de cada individuo, mas que tratarse de un asunto relacionado con el género del

mando superior, de esta forma lo indicó la Entrevistada 12:

“No por género, pero yo creo que es por personalidad, o sea, no depende del género ser hombre o mujer, cada quien tiene su liderazgo conforme a sus capacidades y su personalidad y sus habilidades, o sea, realmente para mí no considero que sea género”.

Otro punto abordado, fue si las y los servidores públicos consideraban que tanto hombres como mujeres, podían ocupar un puesto de liderazgo, o bien, veían alguna diferencia. Al respecto, los y las entrevistadas señalaron que ambos poseían las mismas capacidades para desempeñar un cargo de esa naturaleza, como lo expresó la Entrevistada 7:

“...pues porque tienen las mismas capacidades, creo que tanto hombres como mujeres tienen, o pueden desarrollar las capacidades para dirigir a un grupo de personas, no le veo la dificultad. Y creo que si no lo saben, pues lo pueden aprender”.

Al cuestionar, a las y los entrevistados, sobre si percibían a nivel social un cambio en relación con el tema de la igualdad de género, sobre ello, consideraron que el ejemplo más significativo para el país fue la elección de una mujer para ocupar la presidencia, así lo indicó el Entrevistado 12:

“Pues creo, que ahorita estamos en un proceso de transformación y siempre la sociedad va a estar transformándose, el ejemplo, que nuestra presidenta es mujer, entonces pues ahorita, o sea, a pesar de la política, pues es la que se supondría, va a tomar las decisiones...”.

Se concluye, que sobre el **liderazgo**, las y los servidores públicos consideran que en la institución que trabajan, los puestos directivos están ocupados principalmente por hombres en un estimado de un 80% del total, esto a pesar de que la plantilla del personal sea mayoritariamente femenino. Esta condición, la atribuyen fundamentalmente a que derivado de la transición a un mando militar, los hombres son quienes fundamentalmente ocupan los mayores grados militares,

lo que, se está reproduciendo en la institución objeto de estudio. Esto, a pesar de que los discursos de los y las entrevistadas, manifiestan que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades y habilidades para ocupar cargos directivos o de mando, tanto así, que pusieron el ejemplo, que el país actualmente está al mando de una mujer.

Precisamente, acerca de la **toma de decisiones** que se lleva a cabo en la institución, contrario a lo que manifestaron que ocurre a nivel social, los y las servidoras públicas consideran que debido a que los puestos directivos son ocupados por varones, y al tratarse de mandos militares, las decisiones se toman de manera autocrática, por lo que, aunque las mujeres puedan emitir su opinión finalmente, la última palabra será la de un hombre, como lo manifestó la Entrevistada 2:

“...siento que las decisiones van totalmente dentro de los hombres y las mujeres pues simplemente las acatan, aunque sí, puede haber como una parte de que, ellas puedan hablar o intervenir dentro de las decisiones, pero finalmente quien la toma es un hombre”.

A pesar de estas expresiones de esperanza de cambio, con la llegada al poder de la primera presidenta al frente del país, en la realidad que afecta laboralmente a cada uno de los y las servidoras públicas que colaboran en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, las decisiones continúan siendo asumidas por los hombres militares que están al frente de la corporación, así lo expresó la Entrevistada 6:

“...Cómo diré, institucionalmente sí, quien toma las decisiones son hombres. Y de hecho, actualmente, se están tomando decisiones, los de altos rangos, que ni siquiera me puedo imaginar y son la mayoría hombres”.

Debido a la predominancia masculina, al interior de las fuerzas armadas, pensar en que una mujer pueda ocupar nuevamente el cargo de Titular de la Institución de Seguridad Pública de la

Ciudad de México resulta en la actualidad una posibilidad difícil de materializarse, así lo expresó la Entrevistada 12:

“...no creo que suceda, así como que por lo mismo que son mandos militares, no creo que llegue un mando militar mujer, no creo. Porque antes de que ellos llegaran sí había directoras en el centro, había mujeres que estaban al mandato del centro, pero desde que ellos llegaron han estado llegando mandos masculinos, entonces no creo que llegue un mando femenino, espero me equivoque, no lo descarto porque puede pasar...”.

En resumen, de la toma de decisiones, se presentaron dos versiones acerca de la manera en que se asumen las acciones al interior de la institución en la que colaboran, ya que, algunos mencionaron que se consideran tanto a hombres como a mujeres, mientras que otros indicaron que al ser los mandos o directores hombres las decisiones son tomadas de manera unidireccional, independientemente de que existan opiniones diferentes.

En lo que respecta, al **trato** que reciben en su **ámbito laboral (actitud)**, las y los entrevistados, señalaron que es igualitario entre hombres y mujeres, no perciben alguna diferencia en la manera en que los superiores se dirigen hacia el personal con el que colaboran, ni entre los propios compañeros, como lo expresó el Entrevistado 4:

“....me parece que es el mismo, yo considero que cada persona desde su cancha, desde el ámbito, o de la responsabilidad que tiene es igual, tanto para hombres como para las mujeres”.

Aunque también, se manifestó que en algunos casos, sí notaban cierta preferencia en el trato cuando se involucraba una relación más allá de lo laboral, fuera de amistad o de tipo emocional, así quedó registrado en la Entrevista 5:

“...ahí sí influye el género, no en todos los casos pero sí, y es por ejemplo, los hombres pueden tener cierta tendencia a ser más condescendientes, con algunas, no con todas las mujeres y viceversa, las jefas pueden ser más condescendientes con los hombres que con las mujeres”.

En conclusión, al interior de la dependencia, las y los entrevistados mencionaron principalmente que no ven una diferencia en la forma en que son tratados, no obstante, en ciertos casos, reportaron que algunos jefes y jefas tienen preferencias por alguna persona en concreto por relación de amistad o vínculo amoroso, pero en términos generales no hay un trato diferencial por género. De fondo se siguen explicando y hasta cierto punto justificando las relaciones sociales más que las exigencias dictadas por la meritocracia, poniéndola en jaque.

Los servidores y las servidoras públicas, en lo que respecta a la **satisfacción** que sienten de pertenecer a la institución en la cual participan, la mayoría, independientemente de su antigüedad como colaboradores y colaboradoras, expresaron que se sienten realizados de manera personal y profesional, como lo refirió la Entrevistada 9:

“Sí, sí me considero satisfecha (...) Desde que entré, el hecho de que yo haya logrado entrar para mí, pues fue una satisfacción y sigue siendo una satisfacción grande. Porque regularmente se escucha que se entra por palancas. En este caso, en base a mi experiencia, sí pase por un proceso y pues no es por que haya conocido alguien”.

A pesar de que, los y las entrevistadas consideraron estar satisfechas con su trabajo, entre los compañeros si se han percatado que hay quienes se quejan de las condiciones laborales, o de la falta de oportunidades de crecimiento, pero lo relacionan con un perspectiva personal, mas que relacionarse con el factor de género, así lo señaló la Entrevistada 12:

“Pues igual, no es por género, claro que sí hay compañeros insatisfechos, que se quejan

demasiado, pero puede ser hombre, puede ser mujer y es cuestión de personalidad y expectativas y frustraciones que cada quien tenga, pero no depende del género, yo creo que depende de cada quien su vida y sus vivencias”.

En resumen, la mayoría expresó que se encuentra conforme con sus actividades y las condiciones laborales en las que se encuentra; no obstante, algunos señalaron que hay personas que se quejan; pero es por su manera de interpretar su realidad y de sus propias expectativas y estilo de vida ratificando la individualización de la realidad social.

Sobre la manera en que se **evalúa el desempeño**, de las y los servidores públicos, estos consideran que es objetivo, ya que existen formatos a través de los cuales se realiza una valoración sobre su trabajo, por lo que, la gran parte de los y las entrevistadas no reportaron ningún sesgo en razón de género, de esta manera lo comentó la Entrevistada 2:

“...no hay ya tema, o sea, creo que dentro del desempeño y del trato y estas oportunidades laborales, creo que ya no hay digamos sesgo o una discriminación”.

Debido a que existe un formato estandarizado, los y las servidoras públicas consideraron que la evaluación del desempeño es objetivo, y no hay una predisposición para calificar de una manera distinta a hombres o mujeres. Aunque unos pocos, expresaron que no es tan objetivo y depende del jefe que la realice, así lo refirió la Entrevistada 6: .

“Al principio, no se llevaban a cabo esas evaluaciones del desempeño, después me tocó un mando hombre, que de hecho tuvo muchos problemas de acoso sexual, este, nefasto el tipo, él no sé, este, que problema traía conmigo pero en sus evaluaciones era, así como de pues nadie puede sacar el máximo, porque el máximo pues ni yo”.

El maltrato aquí es justificado, en este caso se presenta como una muestra de la “excelencia” de la “cultura del esfuerzo” y la meritocracia, el trabajo duro y los beneficios que a cuenta gotas

se obtendrá como reciprocidad a todo el sacrificio invertido en el trabajo. Al abordar el tema del hostigamiento y/o acoso sexual en la dependencia, se presentaron diferentes discursos, por un lado, quienes señalaron que no habían vivido ni tenido conocimiento que se presentaran este tipo de prácticas en su centro de trabajo, como lo comentó la Entrevistada 1:

”Pues no directamente, o sea no he presenciado tampoco. Me he enterado de casos muy ajenos, pero no tengo como la certeza”.

Sin embargo, otros y otras entrevistadas reportaron que se enteraron de casos por terceras personas, un caso que fue presenciado con uno de los jefes, lo detalló la Entrevistada 2:

“Dentro de la dependencia había un jefe que acosaba a una chica (...) Y pues yo decidí dejarle de hablar a ese mando por esas acciones y como que no la agarró en contra de mí, pero al menos feo si me veía, ¿no?. Era como un tema aparte, o sea para saludarte a fuerzas, te quería abrazar, dar beso, o sea tenías que interrumpir tu labor para saludarlo, ¿no? Y cuando le pedí que lo dejará de hacer se super molestó, entonces, pues todo mundo me decía, pues ojalá que nunca sea tu jefe porque si no te va a hacer la vida imposible y lo bueno es que en ese momento, después de mucho tiempo la chica habló y pues ya lo quitaron de ese puesto digámoslo así”.

Tal como sucedió en un caso señalado previamente se responsabilizó a la mujer y la institución y su personal procedió a quitar a la quejosa de ese lugar, debemos ser cautos; pero no ingenuos, cambiar de lugar a la víctima sólo sirve para velar por la institución, para que no crezca más el problema, no para solucionarlo propiamente. Otro caso de hostigamiento y/o acoso sexual, lo reportó la Entrevistada 6, en la que estuvo involucrado un Jefe de Departamento, lo relató de la siguiente manera:

“...ella me contó que este fulano fue su primer jefe, la empezó a envolver, a envolver, a

envolver, hasta que ya cuando veían un caso, la llevaba casi al sanitario, y la besaba, la tocaba y lo decía que él tenía muy buena relación con la directora de psicología en ese momento (...) me estuvo contando eso, llorando obviamente, y ya que se desahogó, por eso me decía que no, no lo podía ni ver (...) solamente le comenté que tenía que ver, y si esa persona, otra vez se atrevía a tocarla o a decirle algo que me avisara, ella duró como un medio año, después y ya renunció”.

En este tema del hostigamiento y/o acoso sexual, las y los entrevistados refirieron que de manera constante y reciente se les han otorgado cursos y pláticas sobre ello, debido a algunos incidentes relacionados que se presentaron en la institución, así lo manifestó el Entrevistado 5:

“Ah sí un curso, en las instalaciones (...) Fue a raíz de como, de justificar determinadas situaciones en la institución, que tienen que ver con el hostigamiento y el acoso...”.

Sobre la **opinión** que tienen los y las servidoras públicas acerca de estos **cursos** y pláticas, se dividieron las posturas, ya que hubo quienes señalaron que sí resultan de utilidad porque te brindan conocimientos, para reconocer y saber qué hacer en caso de ser víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, como lo refirió la Entrevistada 7:

“Sí, yo sí creo que sí, como te decía de alguna manera te abre como el panorama o te dice, estamos viviendo esto, ¿no?. Este, (...) sí yo creo que sí te permite como estar más alerta, o por lo menos tener la conciencia de que está pasando, y también de las acciones que puedes tomar si eres víctima, o de lo que te puede suceder si eres victimario...”.

No obstante, hubo quienes manifestaron que no son útiles, porque no le dan la seriedad que requiere, al realizarse en horario laboral y con la misma carga de trabajo diaria, así lo refirió el Entrevistado 11:

“Por las cargas de trabajo, por la seriedad de la gente, no le tomó mayor importancia, nada más es ir a cubrir el tiempo, pasar el examen, la prueba que hay, ya, el chiste es cubrir el requisito”.

Acerca de las **sanciones** que se aplican a quienes ejercen prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual en la institución, por los diferentes discursos de quienes se han enterado de este tipo de casos, lo que ha procedido es el cambio del elemento a otra área, a menos de que sea alguien que tiene cierta cercanía con algún mando superior, es cuando hay una sanción severa, así lo expresó el Entrevistado 8:

“...si tú haces alguna denuncia, no lleva una sanción. Si a alguna persona la llegan a acusar de acoso, siempre y cuando sea del mismo rango, lo único que hacen es cambiarlo de área. Si es, como le sucedió un compañero, que lo acusaron de acoso sexual y era la sobrina del titular, sí lo dieron de baja”.

Las intervenciones, que se han realizado a través de capacitaciones, han sido en particular a los mandos medios (Jefes de Departamento y Subdirectores) y a la escala básica (Enlaces), no incluyendo a los mandos superiores (Encargados y Directoras), cuando en la realidad al presentarse ese tipo de prácticas resultan no ser sancionadas por las autoridades institucionales. El entrevistado 8, mencionó que las capacitaciones orientan, pero cuando se enfrentan a una situación de hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución no pasa nada:

“Si resultan útiles, porque orientan y les hace ver a las mujeres y a los hombres, que no tienen que estar aguantando ese tipo de situaciones. Lamentablemente, cuando le dan continuidad a una queja es cuando la gente se da cuenta que no sirve una capacitación y tampoco sirve levantar una queja”.

Varios de los y las servidoras públicas entrevistadas, coincidieron que las capacitaciones

sirven para identificar prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual que se normalizan, sin embargo, es necesario que existan instancias y mecanismos más transparentes que den seguimiento a las víctimas, ya que en ocasiones no se reportan porque no hay consecuencias para quienes incurren en este tipo de conductas. Las capacitaciones por sí mismas, no van a resolver el problema, se requiere la existencia de mecanismos de investigación y sanción que sean funcionales, eficaces así lo expresó el Entrevistado 3:

“... yo creo que faltaría, aparte de la capacitación, que se emitan las investigaciones correspondientes, y también, que se actúe para que las personas vean que sí se está haciendo algo real, y no nada más, que de un curso están informados, pero si ves que no pasa nada, pues ahí es cuando la gente se empieza a desmotivar y dice, bueno, pues no, aquí no pasa nada”.

Cabe señalar, que este tema es parte del contexto de la investigación, por lo cual, los resultados obtenidos no permiten realizar propuestas de intervención, ya que implicaría la realización de un estudio específico del tema en las instituciones de seguridad pública, sin embargo, resulta indispensable llevarlas a cabo a fin de erradicar las prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual dentro de las mismas.

Acercas del tema de **comunicación incluyente** al interior de la institución, las y los servidores públicos, no tenían presente un concepto del mismo, cada uno expresó la idea que tenía, de acuerdo con su experiencia, la mayoría coincidió en que se refería a preguntarle a las personas cómo quieren que se dirijan hacia ellas y que no se discrimine a nadie, como lo expresó la Entrevistada 11:

“Qué justo te pregunten cómo quieres que te digan, cómo quieres que te hablen, cómo quieres que se comuniquen contigo”.

La mayoría no recordó haber tomado algún curso de capacitación concreto acerca del tema de comunicación incluyente, aunque dejaron abierta la posibilidad de que pudieron haber tomado alguno, pero reconocen no haberle dado la importancia, como lo señaló el Entrevistado 10:

“Yo creo que sí pero no me acuerdo en este momento, porque si nos capacitan de muchas maneras”.

Aunque otros, sí refirieron que en algún momento se implementó una acción acerca del uso del femenino, en los diferentes puestos existentes en la institución, sin embargo, continúa predominando el uso del masculino, de esta manera lo comentó la Entrevistada 12:

“Lo último que recuerdo, es que ya se tenía que llamar subdirectora, jefa de departamento, o sea como mencionar cuando era femenino, decir jefa de departamento o subdirectora y no es subdirector. Es lo que, creo recuerdo que hubo, ese cambio, aunque siempre todavía algunos reportes que veo que todavía no manejan al 100%, todavía lo manejan como masculino...”.

En lo que respecta, al tema de la **diversidad sexual y de género**, parece invisibilizarse, bajo el argumento que no es un tema que produzca conflicto personal entre los colaboradores, por lo que, no se interesan en informarse de manera personal sobre el tema, ya que se normaliza la heterosexualidad como inherente a la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México.

De la siguiente manera, lo expresó el Entrevistado 5:

“Exactamente mis intereses son otros, (...) como te decía en la parte del Doctorado, hice un doctorado multidisciplinario, en ese sí tuvimos un tema justamente de diversidad sexual, era parte de, no realmente porque yo lo haya buscado, porque realmente no me conflictúa tanto el tema”.

No se habla de la diversidad sexual y de género al interior de la institución, al ser considerado

un tabú, por lo que puede resultar un tema incómodo de abordar, así lo manifestó la Entrevistada 6:

“Yo creo la falta de educación o se justifica, considero yo, con la cuestión del ámbito donde estamos, con eso se justifica, pero si alguien habla de eso, así como que se asusta, o sea, se hacen de la vista gorda, o no se, como si fuera algo malo”.

Sobre el tema de la **diversidad sexual y de género**, la mayor parte de los y las servidoras públicas reportaron que no existe apertura para abordar el tema al interior de la dependencia, si bien, algunos recordaron haber cursado algún tipo de capacitación relacionado con la materia, se han llegado a presentar casos, en los que no saben muy bien cómo actuar, así lo reportó el Entrevistado 5:

”Si, tal vez ahorita no se ha presentado tanto en la institución, pero ya se han tenido casos, en los que hay personas que ya se cambiaron hasta el nombre, igual por esta cuestión de identidad, un caso muy curioso que para el uso de los sanitarios, no está como muy definida esta parte, muy clara. En ese sentido, en la institución cuando una evaluada venía igual ya con otro tipo de identidad, y al final a los baños así a cuál hay que llevar, al de hombres o de mujeres...”.

La mayoría de los y las entrevistadas coincidió que es relevante abordar el tema, ya que al tener contacto permanente con otras personas, es necesario estar informados para brindar una mejor atención, como lo comentó el Entrevistado 5:

“Pues faltan esos temas de diversidad, de hablar de la inclusión, cómo te identificas, de los diferentes tipos de género que existen, las diferentes tipos de identificación de las personas que puedes encontrar, todas estas personas que se identifiquen con cierto grupo, y son tantos que es muy importante que los conozcamos para poder saber relacionarnos con esa

ciudadanía”.

En conclusión, sobre la diversidad sexual y de género, los y las entrevistadas mostraron principalmente desconocimiento acerca del tema, ya que la mayor parte de los participantes en la investigación se reconocieron como heterosexuales, únicamente una de ellas, se manifestó abiertamente como parte de la comunidad LGBTQ+; por lo que toca a este último tema, los testimonios son pocos.

Si bien, las y los servidores públicos reconocieron la importancia de promover la capacitación en esta materia, de manera personal tampoco se han interesado en buscar alguna formación extra o fuera del ámbito laboral. Esta condición se explica porque la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, naturaliza y justifica la heterosexualidad como el vínculo aceptado, mediante el cual los hombres tienen acceso a las mujeres y las mantiene subordinadas frente a ellos. Para las instituciones que forman parte de la Nación heterosexual de la que habla Curiel (2013), se impone la reproducción de la especie, por lo que, las relaciones que no cubran con este requisito no existen.

Precisamente, es esta imposibilidad de existir en las instituciones que forman parte de la Nación Heterosexual, lo que también generó el interés por realizar una investigación específica de la diversidad sexual y de género en las instituciones de seguridad pública, pues, aunque no se acepte ni se le brinde importancia, es una realidad que existe y que se oculta, o bien, se vive de manera discreta, a fin de no ser objeto de señalamientos o discriminación.

La presencia de actos de discriminación al interior de la Institución de Seguridad Pública, aparentemente es menor, o bien, parece ser imperceptibles. En concreto, sobre la discriminación hacia personas de la diversidad sexual y de género, únicamente se escuchan comentarios realizados por parte de las y los servidores públicos, así lo señaló la Entrevistada 9:

“Pues comentarios de personas que luego se escuchan, pero así directos a la persona, no (...) pero he escuchado lo que se habla. se expresan haciendo referencia a las diferencias de la persona”.

A pesar, de no identificarse practicas directas de discriminación al interior de la institución, uno de los participantes, señaló que al no existir un rubro adicional al de hombre y mujer en los formatos institucionales, es un tipo de discriminación, que fue expresado de la siguiente forma por el Entrevistado 8:

“Porque en tus mismos formatos, para aceptar te dice sexo, hombre o mujer, no hay algo que te diga, otro espacio. Solamente deben existir hombres y mujeres independientemente de la preferencia o del gusto que tenga”.

Finalmente, acerca del tema de la discriminación los y las entrevistadas, comentaron que también hay cursos y otras estrategias como correos electrónicos sobre la no discriminación que hay en la institución como medios de información, como lo refirió el Entrevistado 4:

"Pues, es solamente los cursos que tenemos, o el correo que nos llega de que cero tolerancia a la discriminación, pero nada más”.

Las y los servidores públicos, reconocieron haber participado en algún curso de capacitación relacionado con la discriminación; sin embargo, al indagar acerca de prácticas discriminatorias al interior de la institución, se encontró, que las únicas acciones que recordaron estaban relacionadas con la discriminación en contra de las personas de la diversidad sexual y de género.

Derivado de estas aproximaciones al tema, se confirma la pertinencia de desarrollar una investigación concreta sobre la diversidad sexual y de género al interior de las instituciones de seguridad pública, a fin de recabar información, a través de diversas técnicas de investigación que emanen datos más bastos y precisos, para así contextualizar cómo viven las y los servidores

públicos esta condición en una institución que forma parte de un Estado que prioriza la heterosexualidad como única vía de relación entre hombres y mujeres, para en su caso plantear propuestas concretas de intervención institucional, o que generen datos, para la creación de políticas públicas.

3.3. La cultura de género, cambio, pseudocambio, resistencia o permanencia en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México

Las instituciones, no únicamente tienen reglas explícitas para su propio funcionamiento, sino que también, produce discursos y prácticas internas que refuerzan las expectativas acerca de lo que se espera de un hombre y de una mujer en una sociedad determinada. Es así, que la cultura institucional puede ser considerada, como un espacio en el cual, la cultura de género se materializa y se reproduce, influyendo así en la forma en que las personas se perciben tanto a sí mismas, como a los demás.

Los discursos y comportamientos individuales de los y las servidoras públicas, son el producto de aprendizajes tanto voluntarios como involuntarios, que pasan a formar parte del bien común, es decir, del acervo cultural de la sociedad. De esta manera, de acuerdo con los discursos y las prácticas de las y los servidores públicos entrevistado, así como del conocimiento situado del investigador, se puede reconocer que la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, posee una cultura de género caracterizada por aparentes cambios progresistas que terminan volviéndose pseudocambios; dada la preservación de la hegemonía masculina en las esferas de poder.

Entre los cambios que se pudieron identificar, se encuentra el incremento de la participación de las mujeres en ámbitos públicos, como el de la seguridad, que social y culturalmente se encontraban asociados con el hombre, por tratarse de actividades arriesgadas y que implicaban

un esfuerzo físico considerable. La presencia de un mayor número de mujeres en la plantilla institucional, representa un indicador de cambio sociocultural, que rompe con el papel de la mujer, que históricamente fue relegada a tareas del hogar y de cuidado, además de la reproducción. En este sentido, la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México podría parecer un referente de equidad de género al contar con una mayoría de mujeres trabajadoras, sin embargo, se presentan prácticas que conservan la prevalencia de hombres en puestos estratégicos y de poder.

De igual manera, parece existir un interés institucional por informar y concienciar al personal mediante capacitaciones en temas de interés social, relacionados con la perspectiva de género, la discriminación, derechos humanos y especialmente en lo referente al hostigamiento y/o acoso sexual. Acciones que son el resultado de un mandato de gobierno, que pretende implementar la perspectiva de género en todas las instituciones que conforman la Administración Pública Federal, mediante la intervención del Instituto Nacional de las Mujeres, actualmente a cargo de la recién creada Secretaría de las Mujeres.

Con relación, al ingreso a la Institución y sobre el perfil de puesto, no se encontró un sesgo explícito para contratar a una persona, es decir, el género no es un factor, ni en favor ni en contra. De igual manera, no hay evidencia de que exista brecha salarial de género, y aparentemente el trato que reciben es favorable, independientemente de si se tratan de un hombre o una mujer. Asimismo, en términos generales la satisfacción de las y los servidores públicos de pertenecer a la institución es favorable. Estas condiciones, que ahora son derechos fundamentales de toda persona que participa en una actividad remunerada, son avances que se han logrado progresivamente con la intervención activa del movimiento feminista.

Los ejemplos, que se han mencionado hasta ahora terminan por ser pseudocambios, término que, como se señaló previamente, hace referencia a que a pesar de los presuntos avances en materia de igualdad de género, se continúa justificando y reproduciendo las desigualdades en los papeles que cumplen hombres como mujeres.

Asimismo, se reconocen permanencias, es decir, prácticas que muestran la continuidad de la dominación masculina en la institución, ya que en una Nación heterosexual se usan las organizaciones, estructuras y su aparato político para preservar al hombre en una posición jerárquica superior al de las mujeres. Condición que, en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, se manifiesta al tener una mayor presencia masculina en puestos de alto mando e incluso de mando medio, relegando así, a las mujeres en puestos inferiores. Además, para tener una posibilidad de ascenso de puesto, se continúa utilizando la asignación por camaradería, que ocurre principalmente entre hombres; a lo que se suma, que las mujeres generalmente suelen participar menos en los procesos de ascenso, porque las tareas del hogar y de cuidado de los hijos, no les permite invertir más tiempo en su trabajo.

Aunque en apariencia la institución cumple con la promoción de la igualdad de género, mediante la participación de sus integrantes en cursos de temas relacionados con la materia, las prácticas reportadas por las y los servidores públicos a través de sus discursos, evidencian la permanencia de la hegemonía masculina en diferentes aspectos de la realidad institucional; es decir, la cultura de género atraviesa a la cultura institucional.

La implementación de cursos sobre hostigamiento y/o acoso sexual, no obedece exclusivamente a un interés general de la institución, sino a un interés particular por la presencia de actos de dicha índole en contra de las servidoras públicas que ahí laboran; sin embargo, por la existencia complicidades entre los altos mandos (hombres) y los presuntos acosadores, no se le

da seguimiento a los casos y no se socializan las represalias o sanciones, lo que genera una sensación de desconfianza e impunidad. Esta actuación, por parte de las autoridades institucionales, refleja una postura de simulación, ya que en apariencia lleva a cabo acciones informativas a fin de prevenir conductas de esta índole; sin embargo, cuando se presentan en la cotidianidad institucional, quedan en el mejor de los casos en una queja, sin garantizar que el caso escale a otra instancia, ni que asegure una represalia en contra del presunto responsable.

Los temas de los programas de capacitación que se abordan en las instituciones, son decisiones asumidas por las autoridades de alto mando, en función del impacto o relevancia que puede representar para quienes participan en ellas, por lo tanto, hay un filtro acerca de lo que se pueda hablar y de lo que no. En este sentido, dos temas no son abordados, por lo menos no con la frecuencia que se ofertan cursos de hostigamiento y/ o acoso sexual; por una parte, se encuentra el de la diversidad sexual y de género, y por otro, el de la discriminación. Esto se debe, a que hay temas que por la tradición machista y heterosexual de las corporaciones de seguridad pública y de la milicia, resultan ser censurados.

La Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México de manera formal, cumple con la obligación de las dependencias que conforman la APF respecto a la transversalidad de la perspectiva de género, pues pueden demostrar a través de las constancias de participación de sus integrantes en cursos de capacitación, que se cumplió con la solicitud establecida en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024; no obstante, en las prácticas cotidianas la presencia de actos de violencia, como lo es el hostigamiento y/o acoso sexual, prevalecen con opacidad e impunidad.

A nivel gobierno, también se presenta una contradicción, por una parte hay una Comandanta Suprema de las Fuerzas Armadas, pero los altos grados militares los ocupan hombres

exclusivamente, siendo entonces la única mujer bajo este supuesto. Aunque el gobierno actual, se autodenomine progresista, que promueve el lema de “Llegamos todas”, con interés en la incorporación de la perspectiva de género, y que creó la Secretaria de las Mujeres; esta promesa no se cumplió, por lo menos hasta ahora, en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, pues cuando el propio Estado decidió otorgar un alto grado de injerencia a la Secretaria de la Defensa Nacional (institución dominada por hombres, además de heteronormada) resultó contradictorio, porque los elementos militares varones buscan conservar las posiciones de jerarquía.

Las y los servidores públicos de la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, reconocen que con la entrada en el gobierno del partido político morena, y por el mandato presidencial de enviar mandos militares a las instituciones de seguridad pública, representó un retroceso, en cuanto a la participación de las mujeres en puestos de alto mando, así lo refirió el Entrevistado 8:

“...por la transición que nos está generando la dependencia, porque anteriormente puedo asegurar que las mujeres eran las que mandaban. En este centro mandaban, tan es así que la directora general duró dos sexenios y las subsecuentes fueron mujeres. Los hombres que se quedaban en los puestos directivos duraban dos, tres años máximo y las mujeres se aguantaban el sexenio completo, hasta dos”.

El impacto de las acciones que la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México ha implementado, como son las capacitaciones en materia de género, el portar en el saco un moño naranja los día 25 del mes como apoyo a la erradicación de la violencia en contra de la mujer, o las difusiones mediante correo electrónico de infografías, por sí mismos, no van generar un cambio en la cultura de género. Sirven como mecanismos de información, que pueden

concienciar a algunas personas a que tengan la apertura para reconocer la necesidad de un cambio, pero difícilmente producirá una transformación a gran escala, por lo menos, no de manera inmediata; además de que se observa que las instituciones no pueden aislarse de sus contextos socioculturales que las producen y reproducen.

Por tanto, se puede concluir que en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, de acuerdo con Muñiz (2015), se manifiesta una cultura dicotómica y heterosexual, fundada en la supremacía masculina, debido a que se normalizan conductas y formas de ser diferenciadas por sexos; así como los tipos de relaciones aceptables y que termina por reproducir las construcciones de identidades masculinas y femeninas.

Es importante destacar, que la cultura de género no es un tema exclusivo de las mujeres, si bien, son quienes de manera histórica han sido relegadas a ocupar un lugar inferior al del varón, no hay que perder de vista, que para que un cambio en las prácticas y en los discursos sea posible, se requiere de la participación activa y consciente de los hombres, ya que también tienen la responsabilidad de cuestionar los estereotipos de género, sin embargo, ésta es una tarea difícil, porque están normalizadas de raíz conductas machistas, que buscan mantener el poder que históricamente le fue adjudicado y otorgado al varón.

Los cambios en la cultura de género, entendida como un conjunto de prácticas, representaciones y significados que estructuran las relaciones de poder y la identidad de hombres y mujeres, no son inmediatos, requieren tiempo pero sobre todo del interés general de quienes participamos de ella, es difícil predecir si se alcanzará el cambio esperado, pero cada acción realizada puede representar un avance; en este sentido si ya se cuentan con leyes y reglamentos, con capacitaciones y procesos re-educativos, se puede concluir que ambos no necesariamente deben ser excluyentes; sino más bien complementarios, hay acciones que deben ser sancionadas

al interior de la organización y al mismo tiempo tratar de sensibilizar y concienciar a las personas a través de los procesos re-educativos de nuestros tiempos.

Conclusiones

En el presente apartado, se realiza un ejercicio de revisión sobre el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación que lleva por título “Aquí... quienes toman las decisiones son hombres”: La cultura de género en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México; así como de los resultados generales obtenidos del estudio. Debido a que este trabajo fue de tipo exploratorio, y buscó conocer a través de discursos y prácticas de las y los servidores públicos que conforman la institución y cómo se materializa la cultura de género en relación y como soporte con la cultura institucional, se utilizaron únicamente los indicadores de cobertura y los indicadores de resultado.

Sobre los indicadores de cobertura, que sirven para medir el alcance del objetivo en relación con el universo o población, se puede decir que dado que no es una investigación de tipo cuantitativa, no se eligió una muestra representativa de la población, sino que, se decidió desde un inicio que fuera de tipo cualitativo, por ello, se optó por la realización de seis entrevistas y un grupo de discusión. Sin embargo, como se mencionó con anterioridad, en el apartado metodológico, se efectuó una modificación debido a la dificultad que en principio, enfrenté como investigador para acordar los tiempos con los servidores públicos, ya que se realizaría fuera del horario laboral en un espacio externo a la institución con el propósito de evitar posibles sesgos en la información.

Pero, el factor decisivo para modificar las técnicas, fue que las autoridades de la institución se mostraron renuentes a permitir la realización de la investigación, por desconocimiento y temor en particular al tema de hostigamiento y/o acoso sexual, razón por la opté por continuar con una investigación encubierta, a través de doce entrevistas; además de reforzar la comprensión de la información generada, a partir de mi conocimiento encarnado, dada mi experiencia como

empleado de la institución, lo que como investigador me permitió configurar una aproximación a la cultura de género institucional. Por tanto, el parámetro fue el grado de cumplimiento de las 12 entrevistas, condición que se cumplió.

En cuanto, al indicador de resultado, entendido como una manera de determinar el grado de cumplimiento de los resultados del proyecto, para esta investigación se usaron los objetivos específicos planteados para este proyecto, los cuales fueron: 1) Describir el marco histórico de los cambios legislativos internacionales y nacionales que han impulsado el estudio de las instituciones de gobierno y servidores públicos en relación con la cultura de género; 2) Identificar los discursos y prácticas socioculturales que sostienen conductas y formas de actuar en el marco de la Institución de Seguridad Pública en la Ciudad de México en relación con la igualdad de género, la inclusión y no discriminación; y 3) Explicar cambios y pseudocambios en la cultura institucional de género de acuerdo con los discursos y prácticas que tienen los servidores públicos que laboran en una Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México. Los cuales, en términos generales, se cumplieron a lo largo de la investigación.

En cuanto al cruce de la cultura de género y la cultura institucional, se puede inferir que la primera ha dado sustento a la segunda, y que de manera transversal, se ha presentado tanto en los sujetos de estudio, como en los parámetros y directrices que guían a la institución misma. En este sentido, las capacitaciones presentan límites significativos cuando no se promueve a la par el cambio sociocultural correspondiente, o sólo se enfatiza el carácter ético de la perspectiva de género, asumiendo esto último como un llamado al individuo que quiera atenderlo y nada más, obviando que la cultura en todas sus acepciones (material, simbólica e interrelacional) está presente en todos los ámbitos de las personas y las instituciones que finalmente, están constituidas por estas últimas.

Por otro lado, todo parece indicar que la institucionalización de la perspectiva de género, implica una serie de problemas de operatividad, y eso, también es reflejo de no considerar un ambiente altamente reaccionario, en contra de todo aquello que parezca o se nombre feminista o tenga que ver con el género, y que una vez que se ha institucionalizado, reduce significativamente su carácter crítico e innovador. Es decir, las capacitaciones muestran bastantes limitaciones, pues sólo tienen sentido en los procesos de certificación educativa, enfatizar la importancia de los convenios internacionales, del discurso jurídico y de los derechos humanos, no acaban por impactar en su vida cotidiana, ni en la laboral, ya que siguen existiendo asimetrías, desigualdades, violencias, encubrimientos, acciones y omisiones entre hombres y mujeres, que vuelven a alejar al personal de la institución de toda esta propuesta educativa que implican las capacitaciones.

La cultura de género androcéntrica y con marcados rasgos de dominación masculina, según Muñiz (2015), es una característica de la sociedad mexicana desde el siglo XIX, condición que prevalece y que se manifiesta en la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, a través de diversas prácticas y discursos que institucionalmente se han normalizado, y que no son cuestionadas por sus integrantes. Por ejemplo, las relaciones entre servidores y servidoras públicas de igual rango, parecen no tener diferencias significativas, sin embargo, cuando existe una relación de jerarquía entre hombres y mujeres, se evidencian prácticas que marcan el dominio de los varones en la toma de decisiones y de liderazgo.

A pesar, de que las y los servidores públicos entrevistados reconocieron, que ocupar posiciones directivas requieran habilidades que no se relacionan con un tema de género, y que más bien son capacidades individuales que pueden aprenderse y desarrollarse, los testimonios también señalan la existencia de “relaciones informales”, parentales, influyentismo y demás

prácticas suelen impactar significativamente el acceso a los espacios directivos y de toma de decisiones. Lo cual hace suponer, que la permanencia de esta cultura androcéntrica y con rasgos marcados de dominación masculina es un asunto vinculado a los altos mandos de la institución, quienes se niegan a abandonar su condición de superioridad jerárquica. No es de extrañar, que esta particularidad se haya reforzado con el ingreso de personal militar a puestos de mando en las instituciones de seguridad pública por orden presidencial, pues, como se ha reiterado el ámbito castrense se caracteriza por ser altamente jerárquico y machista.

En la Institución de Seguridad Pública de la Ciudad de México, como servidores y servidoras públicas nos enfrentamos a dos versiones de la realidad que parecen opuestas, por una parte, la oficial que viene del Poder Ejecutivo encabezado por la actual Presidenta de México, que apoya y promueve la igualdad de género y la creación de una Secretaría de las Mujeres cuya encomienda es la erradicación de la violencia en contra de las mujeres y las niñas; por otro lado, está el mandato presidencial heredado de su antecesor presidencial, quien ordenó la asignación de personal militar (hombres) al mando de las instituciones de seguridad pública, lo cual representó un retroceso en una institución en la que sus puestos de alto mando eran mujeres, pero en el ámbito militar, los grados altos los poseen exclusivamente hombres, es aún reducida la presencia de mujeres en su interior.

Cómo un ejercicio de reflexión, puedo decir que esta investigación, a pesar de las adversidades que se encontraron a lo largo de su realización, me permitió reconocer en primera persona, las dificultades de acceder a las instituciones para realizar investigaciones manifiestas, pues el tema de las autorizaciones es complejo, sobre todo cuando se abordan temas delicados que pueden vulnerarla, ya no por la actividad propia que realizan, sino porque los hallazgos

pueden revelar una realidad, que puede atentar en contra de la imagen favorable que los altos mandos quieren conservar públicamente.

El continuar con la investigación, y no desistir a pesar de las adversidades, fue en gran medida por el apoyo y acompañamiento de mi asesor de tesina, ya que en todo momento me brindó opciones para poder concretarla, y darle un sustento teórico y metodológico. El llevar a cabo una investigación con las características que esta presenta ha sido complejo, también me proporcionó la experiencia de solventar la dificultad de encontrar a los participantes que tuvieran la disposición de participar, pero sobre todo, que decidieran de manera voluntaria dedicar parte de su tiempo para realizar las entrevistas en un espacio externo al institucional.

Cómo en toda investigación, se identificaron áreas de oportunidad y de mejora para futuras investigaciones. En primer término, la falta de pericia por parte del investigador para efectuar entrevistas, pues después de 10 años de no realizarlas, fue este un factor que pudo afectar a qué la información recabada no sea tan basta como hubiera querido; sin embargo, a través de mi conocimiento situado, se procuró en la medida de lo posible solventarlo. En segundo lugar, al ser mi primera investigación cualitativa, representó un reto, ya que en diversos momentos me sentí un poco confundido, pero con la retroalimentación de mi asesor, coasesora y por supuesto de la lectora, pude organizar las ideas y presentar un trabajo con mayor formalidad.

Para futuras investigaciones, se recomienda ampliar la muestra para contar más información de los participante del estudio; además, de integrar otras técnicas de investigación como los grupos focales, que pueden arrojar disertaciones interesantes y con mayor profundidad, con relación a los temas abordados. Además, limitar la investigación a un tema muy específico, puede aportar mayor nivel de comprensión del fenómeno de estudio y estar en posibilidad de realizar propuestas de intervención.

Como temas para futuras investigaciones, se proponen el de diversidad sexual y de género, o el de hostigamiento y/o acoso sexual en las instituciones de seguridad pública, ya que fueron dos de los tópicos que se destacaron durante el análisis de la información, por una parte las instituciones de seguridad no hablan de la diversidad sexual y de género; mientras que las prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual se presentan en el interior de las instituciones, pero no se da continuidad a los mecanismo de seguimiento y dejando sin sanción al responsable, demostrando que la institución siempre vela por ella misma, por su continuidad a pesar de las personas que la integran.

El tema que despertó particularmente mi interés para continuar investigando, fue el de la diversidad sexual y de género en las instituciones de seguridad pública, pues me involucra debido a que soy parte de la diversidad sexual; sin embargo, no me lo había planteado, quizá por un tema de mi propia resistencia a reconocer las problemáticas personales que se pueden experimentar al formar parte de este tipo de instituciones con fuerte arraigo cultural al machismo, al androcentrismo y al orden heterosexual. Además, aunque en esta investigación se abordó de manera superficial, considero que vale la pena profundizar en ello, porque parece ser una realidad que se sabe existe pero no se le aborda.

Es apremiante continuar realizando investigaciones en las Instituciones de Seguridad Pública en el país, con el propósito de avanzar en materia de igualdad entre hombres y mujeres en todos los niveles, además de reconocer las diferentes prácticas de violencia que se continúan reproduciendo al interior de las mismas, a fin de generar estrategias que favorezcan un cambio en la cultura de género que se manifiesta en su interior, no únicamente, a través de herramientas que se convierten en meros trámites para cumplir con metas, como son las capacitaciones, sino crear espacios de reflexión que requieran de su presencia; además de una participación activa y

comprometida por parte de los varones, no únicamente de las mujeres, para que tengan un impacto real a nivel personal y social.

Bibliografía

- Arisó, O. & Mérida, R. (2010). El género en disputa. En Arisó, O. & Mérida, R. (Ed.), *Los géneros de la violencia. Una reflexión queer sobre la violencia de género* (pp. 69-98). Egales Editorial.
- Bazán, N. (2024) Seguridad pública y desigualdad de género en México: avances y retrocesos. *Cuadernos Fronterizos*, 20(62), 58-61. doi: 2024.62.14
- Britos, M. (2003). Michel Foucault. Del orden del discurso a una pragmática de lo múltiple. *TÓPICOS. Revista de Filosofía de Santa Fe*, (11), 63-82. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/288/28801104.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.
- Bueno, E. & Valle, G. (2023). Las Políticas Públicas desde una perspectiva de género. *Revista Novedades en Población*, 2(4), 1-27. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/35230147.pdf>
- Cerva, D. (2010). Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate. *Generos. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 16(6), 55-69. Recuperado de https://bvirtual.ucol.mx/descargables/311_cultura_organizacional.pdf
- Cerva, D. (2012). Procesos de institucionalización de la perspectiva de género en el estado: Análisis desde la cultura organizacional. Recuperado de https://www.academia.edu/32055346/Procesos_de_institucionalizaci%C3%B3n_de_la_perspectiva_de_g%C3%A9nero_en_el_Estado_an%C3%A1lisis_desde_la_cultura_organizacional

- Cerva, D. (2016). Masculinidades y construcción discursiva sobre las políticas de género en México. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (11), 209-226. doi: 10.18002/cg.v0i11.3606
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2021). Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Recuperado de https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04_C/Cultura_Institucional_Perspectiva.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (CPEUM), Art. 1, 21, 108 y 109. 5 de febrero de 1917 (México).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 1º. 18 de diciembre de 1979.
- Corral, M. (2018). La violencia como práctica cotidiana. El caso de las juventudes LGBTI y su relación con las instituciones de derechos humanos en México. Diversidad sexual, discriminación y violencia. *Desafíos para los derechos humanos en México*. 57–66. CNDH. Recuperado de http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/07_diversidad.pdf
- Curiel, O. (2013). *La Nación Heterosexual*. Impresol Ediciones.
- Foucault, M. (1977). *Historia de la Sexualidad I. La Voluntad del Saber*. Siglo Veintiuno Editores, S.A. de C.V.
- Gobierno de México. (n.d.). Inmujeres y la APF avanzan en paridad de género: 52% de los puestos ocupados por mujeres. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/inmujeres-y-la-apf-avanzan-en-paridad-de-genero-52-de-los-puestos-ocupados-por-mujeres>

- Guerrero, P. (2002). *Guía etnográfica. Sistematización de datos sobre la diversidad y la diferencia de las culturas*. Ediciones Abya-Yala.
- Haraway, D. (1991). *Ciencia, cyborg y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Ediciones Cátedra.
- Instituto Jaliscense de las Mujeres. (2009). Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno de Jalisco. Recuperado de https://igualdad.jalisco.gob.mx/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico-de-Cultura-Institucional-con-Perspectiva-de-Genero-del-Gobierno-del-Estado-de-Jalisco_Instituto-Jaliscense-de-las-Mujeres_2013.pdf
- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (2021). Mujeres en la Administración Pública Federal: más allá de la foto. Recuperado de https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/20210511-Mujeres-en-la-APF-ma%CC%81s-alla%CC%81-de-la-foto_Documento.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Encuesta Nacional sobre Discriminación. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2002). Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100432.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2003). Modelo de Equidad de Género. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/17046/MEG.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). Glosario de Género. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2009). Programa de Cultura Institucional. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/168146/programa_cultura_institucional.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (2012). Informe 2007-2012 . Política Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101207.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). Igualdad de género. Recuperado de <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2019/IGUALDAD%20DE%20GENERO%202018%20web.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf

Instituto Queretano de las Mujeres. (2012). Secretaría de Planeación y Finanzas. Diagnostico de Cultura Institucional. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Qro/QRO_MB7_SS_12.pdf

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. 12 de enero de 2001. Última reforma DOF 20 de mayo de 2021.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 11 de junio de 2003. Última reforma DOF 01 de abril de 2024.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. 01 de febrero de 2007. Última reforma DOF 26 de enero de 2024.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 06 de agosto de 2006. Última reforma publicada DOF 16 de diciembre de 2024.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. 29 de enero de 2008. Última reforma publicada el 19 de octubre de 2020.
- Maier, E. (2007). Convenios internacionales y equidad de género: un análisis de los compromisos adquiridos por México. *Papeles de población*, 53(13), 175-202. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v13n53/v13n53a8.pdf>
- Muñiz, E. (2001). La cultura del género en la era de la democracia. *Omnia*, 17-18 (41), 25- 32. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53626>
- Muñiz, E. (2002). *Cuerpo, representación y poder : México en los albores de la reconstrucción nacional, 1920-1934*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.
- Muñiz, E. (2015). Violencia y cultura de género en la producción de los sujetos. En List, M. (Coord.) *Violencia de Género en la universidad* (pp. 37-57). La cifra editorial.
- Palacio, T. (2011). Justicia y diferencia en Iris Marion Young. La repolitización de la sociedad a través de un nuevo concepto de justicia. *Eikasia. Revista de Filosofía*, 5(39), 74-106. Recuperado de <https://old.revistadefilosofia.org/39-04.pdf>
- Pisano, M. (2004). *El triunfo de la masculinidad*. Recuperado de <https://rebellion.org/docs/199858.pdf>
- Rumbo, C. & Contreras, A. P. (2021). Cultura institucional y perspectiva de género en las corporaciones de seguridad pública. *Revista IUSTA*. (55). doi: 10.15332/25005286.6854
- Sampieri, R; et al. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Taylor, S., Bogdan, R. (1994). 4. La entrevista en profundidad. (100-131). En Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. España: Paidós.

Vázquez, A; et al. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, LI (2) pp. 299-326. Recuperado de https://www.puees.unam.mx/curso2021/materiales/Sesion9/Vazquez2021_LaViolenciaDeGenero.pdf

Anexos

Anexo 1. Guión de entrevista semiestructurada

Presentación

Buenas tardes, soy César Poceros Gutiérrez, actualmente estoy cursando la Especialidad en Género, Masculinidades y Diversidad en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con fines para obtener mi Diploma estoy realizando una investigación acerca de la cultura de género institucional en una Dependencia de Seguridad Pública de la Ciudad de México, la información que se genere a partir de la entrevista será utilizada con fines exclusivamente académicos, por lo que tus datos personales estarán seguros.

Las preguntas van a girar en torno al tema de igualdad y equidad de género y la manera en que se manifiestan en la cotidianidad de la Dependencias en la cual colaboras, por lo que te pido expreses con toda confianza lo que sepas con relación a las distintas preguntas que te voy a realizar.

La entrevista durará alrededor de 35 minutos. Antes de iniciar, te pregunto ¿Estas de acuerdo en participar en la entrevista para la investigación que estoy realizando? con fines exclusivamente académicos.

Datos generales.

¿A lo largo de la entrevista cómo quieres que me dirija contigo?

¿Te identificas como perteneciente a algún grupo étnico?

¿A qué clase social consideras pertenecer?

¿Cuántos años tienes?

¿Con qué género te identificas?

¿Cuál es tu grado de estudios?

¿Cuántos años llevas trabajando en la Dependencia?

¿Cuál es tu puesto actual?

¿Has recibido algún tipo de capacitación o formación relacionada con el tema de género?

Plantilla de personal

¿De acuerdo a tu experiencia, cómo está distribuido el número de trabajadores y trabajadoras en la Dependencia que laboras?

¿En tu centro de trabajo, los puestos de mandos medios (puesto de Jefe de Departamento y Subdirectores) son ocupados en igualdad por hombres y por mujeres, explica porqué?

Promoción

¿Qué opinas acerca de los mecanismo de ascenso que hay en tu centro de trabajo?

¿Qué diferencia existe entre hombres y mujeres para acceder a una promoción de puesto en la Dependencia que colaboras?

Reclutamiento y selección del personal

¿Cómo es el proceso de contratación de personal en tu Dependencia?

¿Consideras que hay alguna preferencia para contratar a hombres o a mujeres en tu Centro de trabajo?

En tu centro de trabajo cómo se distribuyen los puestos entre hombres y mujeres. ¿Qué puestos son ocupados por hombres y mujeres?

Desde tu experiencia, en la Dependencia en la que trabajas ¿qué puestos son ocupados primordialmente por hombres y cuáles por mujeres?

Política salarial y de prestaciones

¿De acuerdo con tu experiencia, las prestaciones e incentivos son equitativos tanto para hombres y mujeres, explica tu respuesta?

De acuerdo a tu experiencia, ¿explica cómo es la política de salarios en la Dependencia que trabajas?

¿En tu dependencia son equitativos los sueldos entre hombres y mujeres?

Actualización y capacitación de los Recursos Humanos

¿Qué tantas posibilidades hay para que recibas capacitación especializada en tu centro de trabajo?

¿Consideras que la oportunidad de recibir capacitación especializada sobre tu trabajo es igual para hombres y mujeres, explica tus razones?

Acerca de los tema de género, igualdad , no discriminación, igualdad sustantiva , derechos humanos o diversidad sexual, ¿qué tipo de formación has recibido?

¿De manera personal, tu has buscado cursos o algún tipo de formación relacionada con los temas de género, igualdad , no discriminación, igualdad sustantiva , derechos humanos o diversidad sexual?

¿Desde tu perspectiva, consideras que es necesario que en tu centro de trabajo se impartan cursos sobre los temas de género, igualdad , no discriminación, igualdad sustantiva , derechos humanos o diversidad sexual?

¿En tu opinión, consideras que son útiles las capacitaciones en materia de temas de género, igualdad , no discriminación, igualdad sustantiva , derechos humanos o diversidad sexual?

Liderazgo

¿Quiénes ocupan los puestos directivos en tu centro de trabajo?

¿Cual es el grado de participación de las mujeres en los puestos directivos de tu centro de trabajo?

¿Piensas que el liderazgo ejercido por hombres y mujeres en tu centro de trabajo es igual, o existe alguna diferencia?

¿Consideras que hombres y mujeres pueden ocupar por igual puestos directivos, cuáles son tus razones?

Toma de decisiones

¿Consideras que en tu centro de trabajo para la toma de decisiones se involucran por igual a hombres y mujeres?

¿De acuerdo con tu experiencia, cómo se toman decisiones en tu centro de trabajo?

De manera histórica los hombres han tomado las decisiones, ¿consideras que esto ha cambiado en tu centro de trabajo?

¿Consideras que en algún ámbito ha cambiado o permanece esta práctica?

Actitud

¿Consideras que existe un trato igualitario entre hombres y mujeres al interior de tu centro de trabajo, explica tu respuesta?

¿Qué tipo de diferencias piensas que existen en el trato que reciben hombres y mujeres en tu Dependencia?

Satisfacción

¿Que tan satisfecho(a) te encuentras al formar parte de tu centro de trabajo?

¿Piensas que existe alguna diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la percepción de satisfacción de su trabajo en la institución?

¿Conforme a tu experiencia, la evaluación del desempeño en tu centro de trabajo es igual para hombres y mujeres, explica porqué?

Hostigamiento y acoso sexual

¿Qué entiendes por hostigamiento y acoso sexual?

¿En tu experiencia, has presenciado, sabido o denunciado hostigamiento y/o acoso sexual al interior o fuera de tu centro de trabajo?

¿La institución en la que colaboras qué tipo de información te ha proporcionado acerca del tema de hostigamiento y acoso sexual?

¿Que opinión tienes acerca de la capacitación que has recibido en materia de equidad de género, hostigamiento y acoso sexual?

¿Consideras que la información que se te ha proporcionado sobre equidad de género, hostigamiento y acoso sexual tiene un impacto en tu centro de trabajo?

¿Desde tu experiencia, la existencia de este tipo de cursos ha impactado de alguna manera en tu contexto laboral?

De manera personal, las capacitaciones que has recibido han generado algún cambio en tu vida cotidiana?

En tu opinión, consideras que son útiles las capacitaciones en materia de equidad de género, hostigamiento y acoso sexual?

Inclusión

¿Qué entiendes por comunicación incluyente?

¿Qué tipo de estrategias o medidas se han implementado para fomentar una lenguaje incluyente de mujeres, hombres y otras identidades en la comunicación interna ?

¿Qué tipo de información se te ha proporcionado en tu centro de trabajo relacionado con la importancia de incluir a todas las personas, sin discriminación ni sexismo?

¿Consideras que es necesario que en tu institución se promuevan acciones para informar acerca de la importancia de incluir a todas las personas, sin discriminación ni sexismo?. Explica tu respuesta

Desde tu experiencia, consideras que en tu centro de trabajo es incluyente, por favor explica tu respuesta?

En tu opinión, consideras que son útiles las capacitaciones en materia de inclusión y no discriminación?

Cierre

Terminamos con la entrevista, agradezco el tiempo que compartiste para llevarla a cabo. Te reitero que la información tendrá fines exclusivamente académicos. En caso de que requiera alguna información adicional a la ya expresada, será posible que pueda buscarte nuevamente.

Anexo 2. Categorías y subcategorías de análisis de los discursos

Plantilla de personal. Categoría que comprende la distribución del número de trabajadores y trabajadoras de la dependencia objeto de estudio.

A) Distribución. Se refiere a la manera en que está distribuido el número de personal en términos de mujeres y hombres.

1. “En realidad sí está muy desproporcionada porque es como 80% mujeres y un 20% hombres”.

2. “...considero que somos más mujeres, yo creo que sería como uno, 80 mujeres, que es más administrativo y un 20 de hombres, más o menos”.

3. “Un 65% mujeres, un 35% hombres”.

4. “...está muy inclinada hacia las mujeres, somos muy pocos hombres en el centro, yo creo que de los mil cien, mil doscientos que somos seremos como trescientos o cuatrocientos hombres cuando mucho”.

5. “Son más trabajadoras que trabajadores, abarca más población en perspectiva (...) Cómo tal de un 70 y 30”.

6. “Yo creo que un 80 mujeres son 20 hombres”.

7. “Pues considero que aquí donde trabajamos hay mayormente mujeres que hombres (...) pues a lo mejor él 70 por ciento equivale a mujeres y el 30 por ciento a hombres”.

8. “El porcentaje en la dependencia puede ser... bueno, de acuerdo a lo que visualizo un 92% de personal femenino y un 8% de personal masculino”.

9. “En números hay más mujeres que hombres en mi área, hay más mujeres (...) Yo creo que como 60% mujeres y 40 hombres”.

10. “Yo siento que hay más mujeres que hombres en algunas de las áreas pero a nivel ya

global pues considero que es equitativo”.

11. “La mayoría son mujeres (...) Yo me atrevería a decir que es un 70% mujeres y el 30% de hombres”.

12. “Considero no tengo la certeza, pero creo que un 70% mujeres, 30% hombres, podría ser”

B) Causas de la distribución. Comprende los diferentes motivos que expresaron las y los servidores públicos respecto a la plantilla de personal (ocupada por mujeres fundamentalmente).

1. “Pues pareciera que sí es como de alguna forma la costumbre, la cultura, el machismo, que de alguna forma el considerar que el hombre es el líder o la autoridad, y que está implícito que puede ocupar una posición así, incluso hasta en las familias, o sea, en la familia generalmente esperan como al varón, como para que sea el como líder del protector y el que pueda hacerse cargo de responsabilidades”.

2. “Por la labor administrativa, o sea, tienen como esta parte de hacer, o sea, sí somos profesionistas y si cubrimos todos con el perfil, pero esta parte de ser mujeres es por la labor administrativa que se lleva, considero que es eso”.

4. “...pienso yo, a la rama de estudio porque la mayoría de las personas que están en el centro estudian psicología, entonces creo que de acuerdo a la experiencia que yo tengo y a las personas que yo conozco como que las mujeres tienen como que mayor sensibilidad respecto a esa carrera que un hombre”.

5. “Al fin y al cabo somos una sociedad machista. Yo creo, esa información acerca de la que yo tengo yo creo que al fin y al cabo sigue siendo más machista y yo creo que afecta a lo laboral “.

8. “Porque la mayoría de las actividades a realizar se tornaron administrativas. Y el problema

de los hombres es el actuar impulsivo que no les permite entrar a trabajar a un empleo en donde creen que por ser seguridad van a portar arma, o van a ser policías y van a ser actividades operativas”.

9. “Por el trabajo administrativo quizá y a lo mejor en el trabajo operativo, hay más hombres que mujeres”.

C) Mandos medios. Comprende cómo están ocupados los puestos de Jefatura de Departamento y Subdirección entre hombres y mujeres.

4. “..me parece que sí a lo mejor en su mayoría son mujeres pero es equitativo a la cantidad de mujeres y hombres que hay en el Área”.

5. “En cuanto a Jefaturas de Departamento estaría como en un 60 % hombres, 40% mujeres. Ya de Subdirección hacia arriba, yo diría de acuerdo a mi perspectiva un 80% hombres y 20% mujeres”.

6. “Creo, creo que la mayoría de los hombres, sigo insistiendo son pocos, la mayoría de ellos tienen jefaturas, tienen puestos altos, solamente que a veces no lo percibes porque son pocos...”

9. “Considero que es parejo. Sin embargo, hay más hombres que mujeres”.

10. “Sí considero que sí hay igualdad. En el caso de que cuando compiten por alguna plaza, alguna vacante, y así, sí, yo creo que sí”.

11. “En igualdad, yo creo que sí. En porcentaje, por lo mismo, creo que hay más mujeres en el centro, creo que hay más porcentaje mujeres en esos puestos”.

Promoción. Se relaciona con los mecanismos de ascenso de puesto existentes en la Dependencia objeto de estudio.

A) Proceso de promoción. Se refiere a las expresiones de los y las servidoras públicas acerca de la existencia de un mecanismo de ascensos al interior de la dependencia.

1. "Consiste en (...) etapas, en unas de ellas exámenes de conocimientos, en los que tú puedes, este, demostrar que tienes las competencias y las habilidades".

3."Yo creo que faltan más oportunidades, porque últimamente yo no he visto algún ascenso o alguna promoción de grados, creo que ya no ha existido en los últimos tiempos".

4."...me parecen justos, porque hacen un examen de conocimientos y esto lo hace completamente imparcial y entonces la persona que tiene el ascenso o la promoción pues es con base a lo que sabe y no por su género o por otra razón".

5. "Yo creo que no las hay, más bien es como las relaciones que tengas".

6. "Bueno, hace un poco tiempo ya se empezaron a implementar exámenes, se empezaron, bueno, básicamente exámenes. Lo que tengo entendido porque ciertamente las cosas no son claras. No hay un pizarrón, no hay algún informe donde te digan tales personas se presentaron, estas personas tal porcentaje aprobó sus evaluaciones y aparte se sumaron estas otras características como experiencia, blah, blah, trayectoria y conducta en el trabajo. Simplemente creo que se están basando nada más en resultado de exámenes".

7. "Pues yo considero que no son tan objetivos, considero que son muy subjetivos, porque a veces los ascensos tienen que ver con lamentablemente con las amistades, o con no lo sé, creo que ha sido algo más por esta parte de la amistad".

8. "Son burdos y no se cuenta con un criterio real que permita que una persona ascienda".

9. "Que no son con frecuencia. O sea, que ahorita no hay como forma para... para ascender, bueno, ahorita no hay promoción".

10. "Yo creo que la institución ha delineado ciertos parámetros que tenemos que cubrir

nosotros como trabajadores como prestador de servicios y en eso me parece muy bien porque no nada más se van a la edad o al sexo si no se van a la experiencia, la capacitación a la preparación al desempeño y el desenvolvimiento que tiene una persona para ocupar ciertas plazas o puestos en el área donde estamos”.

11. “La metodología que usan, bueno, tengo mis dudas, hasta no ver no creer, no, hasta que no tenga el papel en la mano. Simulan que hace el trámite, pero al final de cuentas ya está como que el dedazo, y quién va a ser el que se va a quedar con el puesto, a final de cuentas”.

12. “Considero que son correctos en cuestión de que manejamos dos, unos somos de carrera y otros somos de confianza. Las situaciones de promoción son distintas, lo de confianza que sí se les enfoca a lo que realmente se dedican en el puesto y es mediante exámenes focalizados a lo de su puesto. Y nosotros de carrera, aunque sí manejamos las leyes de seguridad, pero en nuestros exámenes para ascender, no viene focalizado a lo que nosotros nos dedicamos como tan en nuestro puesto”.

a) Resultados del proceso de promoción. Expresiones de los y las servidoras públicas acerca de los resultados de los mecanismos de promoción existentes al interior de la institución.

1. “...he tenido conocimiento de que hay algunas plazas de mejores y generalmente años atrás le han dado preferencia a los hombres, dársela a los hombres. Los primeros que han acaparado las plazas o han tenido la oportunidad de verse beneficiadas con las mejores plazas han sido los hombres y ya al final cuando ya no tienen, ya no hay otra alternativa pues ahí está una mujer pero no es la prioridad definitivamente”.

2. “Son imparciales entre comillas, pero pues el número de participación a veces tiende a ser mayormente de hombres, pero siento que sí ya hay un poco más de imparcialidad

en temas de cómo los aceptan o los rechazan, o sea, ya se van más por los conocimientos que por el género, sin embargo, pues participamos menos mujeres”

5. “...para ser realistas, cuando asciendes, pues un hombre dices es porque tienes buenas relaciones, y se dice que es porque sale con sus amigos, ya sabes no, salen fuera del trabajo para chupar y todas esas cosas. En el caso de las mujeres lo común, porque se dice que andan zorreando, no todas, algunas”.

6. “...para hacer el examen pues está abierta la, cómo se puede decir, la convocatoria y ya cada quien decide si participa o no. Entonces lo que sí no se o detrás de bambalinas, qué tanto se ejerce por atrás, ¿no? porque vuelvo a insistir, no son las cosas claras, no hay un tablero o algo que te diga...”

8. “Lo que se considera es que le caigas bien al jefe, que hay mucho favoritismo o de plano que también no existe la posibilidad de abrir más plazas”.

9. “Yo creo que si las oportunidad son parejas para ambos, de todo, o sea, parejo y ya es de que también, quién quiera”.

10. “Yo no creo que haya favoritismo para esto se hace un consenso y se y se emite una convocatoria y todos estamos libres de inscribirnos y participar en ese puesto, nos preparamos unos más otros menos dependiendo sus experiencias y habilidades y conforme a eso sí cubrimos los requisitos para ese puesto pues te otorgan el puesto sea hombre o sea mujer”.

11. “No tanto como un hombre o mujer, sino como el que muchas veces para asignar un puesto, la asignan a una persona, por ejemplo, un Jefe de Departamento, lo tienen asignado con las funciones pero no tiene la reciprocidad del sueldo ni la asignación del grado o el cargo. Y lo tienen así por un buen rato, los explotan, lo dan más trabajo y al final de cuentas cuando se libera una plaza o hay una promoción de una plaza o una vacante se le indica el demás

personal que puede participar en esta promoción pero lleva cierta ventaja el personal que ya estuvo cubriendo ese puesto...”

12. “No he notado alguna diferencia o algún tipo de... sí, de separación de ese tipo, no”.

Reclutamiento y selección del personal. Comprende el proceso de contratación a la dependencia en los diferentes puestos que la conforman.

A) Proceso. Explicación general de la forma en que las y los servidores públicos ingresan a la dependencia.

1. “...ahí no hay distinción si se trata de hombre o de una mujer, más bien los requisitos son, esencialmente, profesionales, uno de acuerdo a la carrera y experiencia, trayectoria y otros aspectos importantes que se deben considerar”.

2. “...son más imparciales, ya se basan más en tus conocimientos, en tu currículo, y en lo que terminas de demostrar para poder entrar, que sea apto para tu función, que tengan los conocimientos y ya”.

3. “La aplicación de evaluaciones dentro del centro, que serían, bueno primero cubrir el perfil que la persona tenga un Licenciatura, probablemente en algún momento se solicitó experiencia, en algunos últimamente al parecer hay casos en los que ya no se está solicitando experiencia laboral. Y pues, las evaluaciones que se aplican...”.

4. “...tienen que hacer una serie de examen y esos exámenes una vez aprobados, bueno salen bien en estos examen, tienen la oportunidad de ser contratados por la Institución, este es el criterio que se utiliza”.

5. “Ahí sí creo que no hay diferencia, de acuerdo a lo que dices, no creo que ahí influya el género”.

7. “Pues se hacen evaluaciones para ver aptitudes y en base a ellos se contratan”.
 8. “Es más por bolsa de trabajo y depende de la persona a la que realmente cubra con el perfil, puede meter cualquier persona su currículum, pero si no cuenta con las características idóneas para entrar, para pertenecer a la institución que es el perfil de puesto, pues, es imposible que entre”.
 9. “...primero, pues se llega a la convocatoria, te interesa el perfil de la persona, se le llama y se les pregunta si siguen interesados en el puesto. Si sí, este se le programa sus exámenes, sus evaluaciones, ya vienen a su proceso y que es dependiendo cómo salga en cada área, si se les vuelvo a llamar o no”.
 10. “...tenemos que cubrir ciertos parámetros para poder entrar, son cuatro exámenes de cuatro áreas muy importantes que se tiene que cubrir si realmente el candidato o el individuo está capacitado tiene que cubrir al 100% esas esos requisitos para poder entrar, claro aparte de la experiencia laboral que traiga cada quien, en sus habilidades que tenga cada quien”.
 11. “Por ejemplo, si yo tengo un familiar lo recomiendo, en el caso de control de confianza, ya depende de mi familiar que apruebe todas sus pruebas, vaya la redundancia. Creo que sí lo veo muy transparente, ya depende de sus capacidades de cada individuo. De sus capacidades que quede o no en la Institución”.
 12. “El proceso es mediante convocatorias, mediante esas convocatorias se van buscando perfiles de puesto y cuando se van eligiendo estos perfiles, se les van solicitando los documentos, posteriormente se les envía a evaluaciones de control de confianza para poder, después de pasar las evaluaciones de control de confianza se les da el puesto, si es que aprobaron sus evaluaciones”.
- B) Resultados del reclutamiento. Expresiones de las y los servidores públicos sobre los

motivos de que ingresen mayoritariamente mujeres a la institución.

1. "...porque pues en realidad no sé si por el tipo de profesiones y que a lo mejor la mujeres optan por las carreras que se demandan aquí, no sé si eso sea lo que favorezca”.

2. “No lo había pensado y bueno, sí lo había cuestionado, pero nunca me he puesto a analizar porque esa tendencia, de pues que haya una diferencia, no sé si por el perfil que se va a cubrir o todo...”.

5. “Por los perfiles, aquí por el tipo de trabajo que se lleva son áreas de estudio que se lleva, por ejemplo lo que es el área de psicología y el área de pol, pues es el perfil que se requiere mucho es de psicología. Normalmente la población en psicología la mayoría son mujeres...”

7. “Creo que tiene que ver con la inclinación a la carrera, por ejemplo que en este caso que solicitan muchos psicólogos, yo desde la carrera me percaté que somos mayormente el número de mujeres que estudia la carrera de psicología. Y entonces considero que eso tiene que ver con que seamos mayormente de mujeres”.

10. “Pues como siempre hablando del área de psicología las mujeres se inclinan más por el área médica psicológica que un hombre, un hombre se inclina más por la arquitectura, ingeniería, cosas así pero como enfermería se inclinan más las mujeres, así es lo mismo aquí”.

11. “Yo creo que las mujeres son aún más disciplinadas en el aspecto más digamos, más limpias en cuestión de lo personal, en cuestión de tener más capacidades, en limpias me refiero en cuestión de drogas, en la actualidad ya cualquier hombre, aunque cada vez más ambos, pero la mayoría de los hombres ya son más viciosos y son algunos de los aspectos que creo que influyen para ingresar en la parte en la que estamos”.

12. “...yo creo que es por la formación o las carreras que la mayoría de los que pertenecemos al centro somos de carreras sociales y considero que culturalmente las carreras sociales son

más cursadas por personas femeninas. Eso es lo que yo creo culturalmente. Entonces, que son psicología, sociología, trabajo social, qué es lo que más existe en el centro para fines de evaluación de control de confianza...”.

Política salarial y de prestaciones. Se refiere a la retribución económica que las y los servidores públicos perciben por su trabajo, lo que permitirá identificar la existencia de la brecha salarial.

a) Salarios y prestaciones. Expresiones de las y los servidores públicos sobre las percepciones que perciben por su trabajo, y su relación con el género.

1. “Sí, o sea ahí si entiendo porque todo está estandarizado, más bien aquí es el puesto y que el que juega, el que va a determinar las prestaciones”.

2. “No, son equitativos”

4. “Si son iguales para todos”.

5. “Yo creo que está ligado más al puesto que se tiene no, entonces de acuerdo a mi experiencia, digo exceptuando como el 10 de mayo no, en donde las mamás reciben su bono, su día y en el día del padre no hay nada de eso”.

6. “...creo que todos tenemos de ley, todos tenemos las mismas, hasta ahorita que yo sepa”

7. “...mismo puesto jerárquico tendrían que ser iguales aunque también aquí tiene que ver con las diferentes oportunidades de plaza que te ofrezca la institución”.

8. “Por qué aquí hay un salario fijo independientemente del género o la preferencia sexual que se tenga”.

9. “Considero que son iguales”.

10. “...en la institución donde laboré no distingue sexo. Todos cobramos lo mismo bueno dependiendo del puesto y de grado que tenga y la actividad que desempeñe pero considero que

es justo, es equitativo”.

11. “Porque está compensado, eso ya no depende de tu jefe y que digas vamos a pagarle más horas extra, o cualquier otro que terminó, ya todas las prestaciones ya están cuantificadas para cada puesto...”.

12. “Sí, considero que sí, que todos los que tenemos al puesto, bueno, es igual ahí hay una diferencia en cuestión de los de carrera y de confianza, porque así lo manejó la institución cuando se hizo el cambio de gobierno el sexenio pasado, hay unos de carrera que somos todavía analistas y ganamos un poco más que los que son analistas de confianza, porque así fue como lo manejaron el sexenio...”.

Actualización y capacitación de los Recursos Humanos. Se relaciona con el acceso a mecanismos de capacitación que tienen las y los servidores públicos en materia de igualdad de género, igualdad sustantiva, no discriminación, derechos humanos.

a) Capacitación especializada. Acceso de las y los servidores públicos a capacitación especializada.

1. “...cuando he tenido conocimiento de que hay capacitaciones implican mayores beneficios, por ejemplo, viajes al extranjero o de mayor este como unas capacitaciones más especializadas como me dijiste, generalmente los hombres son los que aparecen en las primeras butacas, por decirlo así...”.

2. “Sí, pero normalmente son en línea. Entonces, termina como que habiendo no una participación activa o una sensibilización como real dentro del tema. Porque ya nada más contestan por contestar o no se terminan de sensibilizar en el tema y lo hacen como una cosa de tedio más que por gusto o por actualización profesional”

3. “No hay posibilidades, bueno especializada, realmente las capacitaciones que ellos llevan son ya las que ellos creen que se van a necesitar para la función...”
4. “Si hay de todo tipo de capacitación y se oferta esas capacitaciones al personal”
5. “Mmmm... poca realmente”.
6. “Anteriormente había capacitación especializada, y no todos tenían acceso a eso. Solo eran las personas favorecidas por los jefes, ciertamente. Era eso, como me caes bien o lo pedían y se iban? Actualmente, por las nuevas austeridades republicana que yo sepa especializada, pues no lo hay tanto”.
7. “No, pues no la hay es la verdad es que es un porcentaje del 5 por ciento, del 5 por ciento es muy poca la posibilidad de recibir una capacitación especializada”.
8. “Sí, es muy alta, cada año nos capacitan, tenemos que cumplir con ciertas horas de capacitación y a veces hasta a veces muchos pasamos de esas horas”.
9. “...yo creo que todos tenemos la misma posibilidad y apertura para recibir los cursos. Ahí lo que se va diciendo es que este mes le tocó recibir al curso a uno para el otro mes le toca recibir el mismo curso al otro, pero todo progresivamente y todos recibimos las mismas oportunidades para recibir los cursos que se nos den como miembros de la institución...”
10. “Ese aspecto depende de los jefes, que te manden a los cursos, por ejemplo, yo en mi caso, estuve en protección civil, en todos mis trabajos he está en protección civil, sin embargo, aquí, renuncié, ¿por qué? Porque la capacitación que me daban no era la adecuada, no sé en qué se basaba...”
11. “Pues últimamente, ya nos están pidiendo más capacitación, nos mandan a cursos en línea, cursos presenciales en el centro, entonces sí es común ahorita que nos manden a capacitar”.

b) Capacitación en género. Se refiere a los distintos cursos que las y los servidores públicos han recibido sobre este tema.

1. “...como psicóloga, el tratar de documentarme constantemente y estar enterada, informada de la equidad de género, eso si me resulta necesario y me resulta importante, aunque propiamente no me he metido a especializarme en algo así”.

4.”Pues yo creo que cada dos o tres meses, constantemente mandan al personal sobre todo en temas de no discriminación y derechos humanos son muy constantes”

5. “Pues los cursos que asignan, que son principalmente en línea. Son principalmente los que hemos recibido, que yo ahorita recuerde, que hay que hacer en línea y que hay que presentar la constancia, principalmente en línea, presencial no recuerdo ninguno”.

7. “Sí, sí lo recibimos (...) Por ejemplo, del acoso sexual, el acoso laboral, pues son las que más recientemente hemos recibido, la no discriminación”.

9. “Bueno, hay muchos cursos respecto a derechos humanos, sobre lo de la dependencia, cómo hay que conducirse de hostigamiento sexual, y todo eso también tiene que ver”.

c) Utilidad de los cursos recibidos. Expresiones de las y los servidores públicos acerca del impacto de la capacitación recibida en materia de género.

1.”...me han sido útiles porque de alguna forma han depurado algunas creencias que yo ya tenía, y que yo, de alguna forma no estaba convencida como las que te platiqué de mi contexto personal, de prejuicios o de considerarme insuficiente por ser mujer o a otras, pero entonces con todo este conocimiento ya no, ahora confío muchísimo más en mis capacidades...”.

5. “Mmm bueno se dan, vuelvo a lo mismo, los que te indican que debes tomar en línea, mas que nada es por indicación, por obligación, pero a veces siento que no hay como una línea, en

el sentido del porqué tomarlos o hacia donde vamos, sino simplemente tomarlos. cumplir y ya”.

6. “...yo creo que del uno al diez tal vez un 30% a que voy, de algo a nada, Pues, uno dice algo, ¿no? Y a lo mejor si no se logra de comprender a uno, o sensibilizar , al menos ya están como más pendientes...”.

9. “Yo creo que hay mitad y mitad , porque hay muchas personas que tal vez no le toman la importancia, que le restan importancia, como que ya lo toman muy como a la ligera esos temas”.

10. “La institución está sumamente comprometida en esos temas y a cada uno de los miembros de la institución nos brinda ese tipo de capacitación para que poco a poco nos vayamos instruyendo y vayamos teniendo conocimiento de los temas que ante la sociedad confunden más y eso es importante para nosotros porque hay temas que aparentemente nosotros tomamos como algo superficial y nos profundizan más en ese tema y nos abran un panorama más para desarrollar nuestras habilidades o conocimientos en nuestro trabajo y lo hagamos en mejor calidad”.

11. “...los cursos que he tomado son muy, yo siento que muy superficiales, nada más para cubrir el requisito, o sea, si hay un curso de igualdad para tal y tal fecha, entonces ya la institución o lo jefes no se de qué dependa no profundizan, siempre todo es muy superficial la capacitación”.

d) Importancia capacitación género. Expresiones de los y las servidoras públicas sobre la necesidad de que la institución reciba capacitación en materia de igualdad de género.

1. ”...yo creo que mucha gente está de alguna forma confundida, porque muchos no saben de alguna forma qué impacto o consecuencia puede tener ignorar todo esto, pero yo

creo que es importante desde el ámbito laboral hasta el personal de tener bien claro todo este contexto”.

6. “Pues yo creo que oferta los cursos, pero más bien en función de lo que está exigiendo el Estado, por todas partes de la discriminación y desigualdad que hay, y el acoso y el abuso laboral y sexual. Creo que más bien va enfocado en ese aspecto más que si fuera interés propio de la institución”.

9. “Sí, porque todavía hay gente que tiene ideas, este pues ya muy retrogradadas (...)Pues tal vez como que sobre todo los mandos militares, tienen como que, son como que muy cerrados en ciertos temas y a lo mejor sí influye tal vez el machismo todavía”.

10. “Claro que sí es importante, porque ya que trabajamos en una institución de seguridad nosotros ante la sociedad somos un reflejo para ellos y si tenemos esa habilidad y tenemos los conocimientos los podemos llevar a la práctica día con día”.

11. “Sí, yo creo que es importante, porque yo creo que hay que concientizar bien, bien, ha profundidad para entender, no solo a nuestros compañeros, sino a la gente que tratamos diariamente, flota mucha gente, me refiero a que flota con la que tratamos, con la que se trabaja diario mucha gente diferente”.

e) Impacto de cursos. Se refiere a la manera en que los y las servidoras públicas perciben si han sido útiles los cursos en temas de género entre los trabajadores.

2. “Los toman como de manera negativa, porque lo ven como una carga más de trabajo, que como una carga profesional, no como un beneficio profesional, y dicen que no aprende nada, que lo contestaban por contestar, o que se pasan las preguntas para poder pasar el curso...”.

3. “Sí, pero con sus reservas considero que los cursos deberían de ser presenciales porque

los cursos en línea normalmente son cursos hechos al vapor, en donde la mayor parte del personal que los toma o que los asignan para ellos, pues se van al examen, buscan las respuestas en google y demás, entonces como que no le dan toda la importancia al tema sobre el curso que tomaron”.

10. “Yo creo que no ha sido tan eficaz, pero si ha de servir de algo, no algo se nos ha de grabar, que ayude, yo creo que los espacios deben ser un poquito más profundos para capacitar a la gente”.

12. “...uno lo hace como muy rápido, entonces no toma tanto a conciencia los cursos por la premura de que nos piden el documento, no nos dejan el tiempo que realmente es el curso para poder nosotros poderlo tomar de mejor forma, entonces a veces siento que no es de calidad, no lo tomamos como con la calidad posible para poder comprender el tema.”.

Liderazgo. Se refiere al nivel de mando de la dependencia, cómo está conformado y la manera que las y los servidores públicos ejercen su puesto directivo.

a) Puestos directivos. Comprende la ocupación de puestos de Dirección por parte de hombres y mujeres en la dependencia.

1. “...los puestos de mandos, los ocupan los varones, no sé si ya es por cuestiones muy particulares de la dependencia, pero el mismo porcentaje que te decía. Aquí es viceversa, o sea, suponiendo 80% de puestos de mando los ocupan los hombres y aquí ya se invierte, un 20% lo ocupan las mujeres...”.

2. “...alcanzo a identificar mayormente mandos de hombres que de mujeres, yo creo que sería del 100% un 10% de mujeres y más de hombres en mandos”.

3. “...los Encargados de las Direcciones si es un 80% hombres y un 20% mujeres”
 4. “Aproximadamente, yo creo que un 80% hombres, 20% mujeres en nivel Directivo”.
 5. “La mayoría de hombres (...) Igual un 80, 20 aprox.”
 6. “...son más hombres, yo creo que ahí sería como un 70-30, algo así, por ahí está”
 7. “Pues es mayormente hombres. A lo mejor si hablamos de porcentaje el 90% hombres, el 10% mujeres”.
 8. “Se puede decir que es un 90% de hombres y un 10% de mujeres.
 9. Veo que hay más hombres que mujeres. Como un 70% hombres y 30 mujeres.
 10. Son equitativos tanto hombres como mujeres”.
 11. “Directivo, yo me atrevería a decir que está un 90% hombres y el 10 mujeres”.
 12. “Pues sí hay más hombres por lo mismo que estamos en mandos militares y en cuestión de dirección, hay dos mujeres nada más, o sea sí hay más hombres que mujeres (...) El 80% de hombres directivos, por lo menos que estamos en mandos militares”.
- b) Causas de mandos directivos por hombres. Comprende los diferentes discursos expresados por los y las servidoras públicas para explicar porqué los cargos de dirección son ocupados por hombres.
1. “...pareciera que es como el contexto particular de mi dependencia, por el área que nos dedicamos a la seguridad y en la seguridad pues ha predominado mucho la participación de los hombres”.
 2. “...una institución que marca porque históricamente ha sido 100% de hombres, solamente han admitido un porcentaje mínimo de mujeres y solamente había sido históricamente para una función que tendría que ser como, digamos, administrativo tipo secretaria...”.

9. “En este motivo por la transición que nos está generando la dependencia, porque anteriormente puedo asegurar que las mujeres eran las que mandaban. En este centro mandaban, tan es así que la directora general duró dos sexenios y las subsecuentes fueron mujeres”.

10. “...no me la había puesto a analizar, pero me atrevería a decir que es porque el hombre es su capacidad de decisión es más directa. Una mujer tiende más a desviar, a relacionar más yo creo que lo personal es más, no sabría describirlo, pero... aunque no diría que no tienen la capacitación, pero yo creo que el hombre tiene un poquito más de experiencia en esa parte”.

12. “Creo que es eso, que todavía el ámbito militar está dominado por el género masculino”.

c) Tipo de liderazgo. Se refiere a los discursos de los y las servidoras públicas en torno a la existencia de diferencias del tipo de liderazgo ejercido por hombres y mujeres.

1. “...de lo que yo alcanzaba a ver, la mujer generalmente se lleva como la mayor carga, aunque ya se hace para, aunque sea el asistente se lleva mayor carga en el aspecto de la mano, ¿cómo se diría? De hacer el trabajo ruido, ¿no? Y el jefe es solamente darle resultados o firmar...”.

2. “Considero que si hay un sesgo, los hombres son como más impositivos, este más, digamos, cuadrados, no se permiten escuchar, no te dan oportunidad de expresar lo que está pasando dentro de tu vida o son menos flexibles. Sin embargo las mujeres tienen como una apertura para escucharte, para darte oportunidad de modificar ciertas cosas, o si hay como una resistencia por parte de la líder mujer, es porque el mando se los dicta así, o sea no tanto porque ella no quiera ser flexible...”.

7. “No creo que haya como diferencia, porque los veo más como personas, no tanto como hombre o mujer. Entonces, creo que hay quien no tiene liderazgo y quien si lo tiene hay

hombres que tienen liderazgo, y mujeres que lo tienen, y hay hombres y mujeres que de plano, no tienen nada de liderazgo, nada”.

8. “...yo creo que a lo mejor en hombre a veces se comporta como más dominante, en ese aspecto y creo que a lo mejor ... bueno, no es que también hay hombres que no toman ese rol del liderazgo, pero bueno, en cuanto al rol dominante, cuando lo ejercen, es más esta parte de dominio, de alzar la voz, de gritar, de temor (...) la mujer es más, tiende a ser más participativa, que el hombre”.

9. “Su liderazgo aquí se basa en favoritismos, los hombres tienen su favorito y sus favoritas. Tan es así que ya varios han tenido quejas por dejar a la favorita, por otra favorita. Y las mujeres como que de repente su liderazgo es maternal como que tratan de cubrir a sus amigas, pero a la vez como que apapachadas como el instinto maternal salta”.

10. “No, es igual. Es que es dependiendo de cada persona”.

12. “No por género, pero yo creo que es por personalidad, o sea, no depende del género ser hombre o mujer cada quien tiene su liderazgo conforme a sus capacidades y su personalidad y sus habilidades, o sea realmente para mí no considero que sea género”.

d) Capacidad para ocupar cargos directivos. Comprende los discursos de los y las servidoras públicas en torno a su postura personal acerca de la posibilidad para que tanto hombres como mujeres ocupen puestos de dirección.

1. “...yo creo que sí pueden ocupar puestos directivos porque yo pienso que los dos tienen igual capacidades para poder lograrlo indistintamente de su género...”.

2. “Porque ambos estamos como preparados, o sea no hay sesgo, digamos, que haya unos más capaces, o menos capaces, simplemente hay como un tema de conocimiento, que tú lo puedes demostrar, que puedes desempeñar en la labor independientemente de tu sexo o de tu

género”.

3. “...yo creo que los dos tienen las mismas capacidades y las mismas habilidades, los dos tienen la capacidad para desarrollar algún tipo de liderazgo y no deberían existir algún obstáculo...”.

4. “Sí considero que sin importar si es hombre o una mujer, si una persona muestra las aptitudes, los conocimientos, rasgos que evidencian ese liderazgo esa toma de decisiones, esa proactividad, son suficientes para asumir el cargo, un cargo importante dentro de una dependencia”.

5. “Pues no, yo lo atribuyo más a la personalidad de cada uno, no tanto al género”.

6. “Porque los dos tienen capacidad”.

7. “...pues porque tienen las mismas capacidades, creo que tanto hombres como mujeres tienen, o pueden desarrollarlas las capacidades para dirigir a un grupo de personas, no le veo la dificultad. Y creo que si no lo saben, pues lo pueden aprender”.

9. “Por la educación que ya hay por todos las plataformas a las que tenemos acceso, tanto hombres como mujeres, la preparación, ahorita ya no hay ningún límite u obstáculo que tanto hombres como mujeres les impida hacer lo mismo”.

10. “Yo creo que en mi institución para poder ser asignado un puesto directivo lo que sea no nada más es de imponer si no hacen un concurso, hacen una validación y depende de eso es que pueden ocupar el puesto de las mujeres o los hombres, si es que tienen la experiencia, la habilidad, los conocimientos y los años de servicio que nos piden también lo puede ocupar una mujer o un hombre”.

11. “Sí, por las capacidades, las mejores, o sea tanto mujeres como hombres tienen la misma capacidad ya los tipos de experiencias y las carreras son distintas, ya depende de cada hombre

y mujer que tome el liderazgo”.

12. “Claro, todos tenemos la capacidad de ocupar los puestos y lograr lo que queramos conforme a cada quien se prepare y nuestras capacidades y como nos desarrollemos, no creo que existe algún impedimento por ser mujer o por ser hombre que no puedas tener un puesto de alto mando...”.

e) Cambios sociales en temas de género. Comprende los discursos de los y las servidores públicas acerca de cambios en la sociedad sobre la igualdad de género.

3. “Sí, definitivamente ahorita la evidencia más importante es que por primera vez en la historia de nuestro país tenemos a una mujer presidenta”.

4. “Es lo que se intenta, yo creo que hay un poco, pero falta todavía, para que sea un 50/50, más equilibrado”.

8. “Sí considero que ha cambiado o que está cambiando, pero es la minoría. O sea, mayormente quienes toman decisiones son hombres, pero sí considero que esta parte está cambiando, pero en pocas personas pues (...) Por ejemplo, cuando voy a juntas en la escuela de mi hijo, me doy cuenta que muchos de los hombres ya han tomado la batuta. Bueno, no muchos, pero a comparación de antes, varios hombres han tomado la batuta de estar en sus casas atendiendo los hogares, y en varias de las mujeres se dedican al trabajo”.

9. “Claro que sí, en la actualidad usted sabe tenemos una presidenta, nuestra primera presidenta y considero que es un paso fundamental para un crecimiento y desarrollo del país, tanto hablar de un país en la institución también es una apertura y eso no sirve como estandarte para que nuestra institución también lo pueda hacer una mujer.

11. Pienso que sí. Sí, partiendo desde que hoy tenemos una presidenta, eso cambia muchísimo la perspectiva de tanto de hombres como de mujeres, tanto para los niños niñas, que

es...cambia que totalmente yo creo que sí”.

12. “Pues creo que ahorita estamos en un proceso de transformación y siempre la sociedad va a estar transformándose, el ejemplo que nuestra presidenta es mujer, entonces pues ahorita, o sea, a pesar de la política, pues es la que se supondría, va a tomar las decisiones...”.

Toma de decisiones. Comprende a la participación de las y los servidores públicos para decidir acciones al interior de la Dependencia.

1. “*depende* mucho del tipo de liderazgo, porque por ejemplo hay hombres que si no saben tomar una decisión se apoyan en las mujeres para poder tomar una decisión...”.

2. “...siento que las decisiones van totalmente dentro de los hombres y las mujeres pues simplemente las acata, aunque sí puede haber como una parte de que ellas puedan hablar o intervenir dentro de las decisiones, pero finalmente quien la toma es un hombre”.

5. “Pues viendo la prevalencia en esos puestos hay hombres, pues hay prevalencia del género masculino”.

6. “Pues ahorita liderean los hombres, entonces, para la toma de decisiones, podría decir que tal vez no, no he estado, pero por lo que he visto en cuestión de actitudes, las mujeres no son muy... muy fuertes en el carácter...”.

7. “...creo ahí que también tiene que ver con un tema de directivos y de liderazgo, y tiene que ver con la persona que está tomando la decisión, y en ocasiones, el liderazgo que ocupan no es esa parte de tomar en cuenta opiniones a todo el personal, sino solo a unos cuantos o a veces ni siquiera los involucran”.

8. “No (...) Porque lamentablemente o afortunadamente aquí existe una línea de jerárquica y

se tiene que seguir con base a la disciplina que se lleva la institución, esto es independientemente de que una persona pueda tomar una decisión, se tiene que consultar por la escala jerárquica. Si no le conviene al mando, no importa la decisión que hayas tomado. Se le quita la decisión y se tiene que tomar la decisión que el mando pide”.

9. “En cuestión de cómo lo mencionaba hace rato del liderazgo, a lo mejor si el hombre desde antes como que tiene esa parte del mando, entonces ellos son más los que tienen esa parte”.

10. “Yo pienso que nos dan la apertura porque trabajan también mujeres y hombres, dan aperturas para ciertos temas y de toma de decisiones de eso no nada más el hombre, toma la decisión tanto hay directoras como hay directores, como subdirectora y subdirectores y eso es nutriente para una toma de decisiones”.

12. “Yo creo que sí, o sea, al final ahorita aunque los mandos son más masculinos que femeninos, pues siempre se hacen juntas y yo supongo que son consensos, o sea, y en las juntas también de los jefes, lo que les diga el mando, o sea, al final son toma de decisiones...”.

Actitud. Se refiere al trato que reciben las y los servidores públicos por parte de los mandos y entre ellos mismos.

1. “Un trato igualitario, yo creo que sí, o sea más bien o sea yo creo que sí porque, porque en realidad ahorita es como está muy controlado eso o sea el trato que recibe...”.

2. “Sí, considero que hay como una preferencia entre mandos hombres, entre mandos mujeres, digamos, hombre con mujer. Si hay como un poco más entre hombres yendo a comer o platicando o en las ceremonias, hay como más confianza entre mandos hombres...”.

4. “...me parece que es el mismo, yo considero que cada persona desde su cancha desde el ámbito o de la responsabilidad que tiene es igual tanto para hombres como para las mujeres”.

5. "...ahí si influye el género, no en todos los casos pero si, y es por ejemplo los hombres pueden tener cierta tendencia a ser más condescendientes, con algunas, no con todas las mujeres y viceversa, las jefas pueden ser más condescendientes con los hombres que con las mujeres".
6. "No, donde estoy trabajando, he visto...y bueno, en este trayecto de vida en laboral, he percibido...y te voy a hablar de jefas mujeres, y eso lo vi más en el área de psicología, que tiene más consideración con los varones (...) yo lo que percibí en esa época era que con las mujeres, las propias que jefas mujeres eran más rudas como diciendo, pues tu si puedes, pues, pues eres mujer, pues debes de ver esto. Pues si tienes hijos, si tienes problemas para ir de comisión pues ya lo hubieras visto antes".
7. "Un trato igualitario, pues creo que sí. Creo que sí, porque tenemos la misma oportunidad de platicar, explicar, de pedir. Pues yo creo que sí".
8. "Existe preferencia tanto en la amistad y en deseos. Tan es así que hay encargados de área que buscan brindar a alguna compañerita, a un mejor puesto a cambio de algún favor, hay mujeres que buscan ese aumento, ese crecimiento, sin importar que tengan que ofrecer algún favor, favor de cualquier índole".
9. "El trato es el mismo, se respeta o sea si hay respeto, pero sí pienso que hay cosas que si están muy exageradas, a mi manera de pensar, en cuestión a lo mejor en cuanto a las reglas que nos ponen".
11. "No, al menos que yo vea en las cargas administrativas no, cuando se trata de hacer labores físicas, procuran las jefas y los jefes mandar hombres por las mismas capacidades físicas de la mujer como del hombre".
12. "Yo lo veo igual, yo lo veo igual, no veo que haya alguna distinción por género".

Satisfacción. Hace referencia al grado realización personal que las y lo servidores públicos tienen con relación a su labor y pertenencia a la institución.

A) Personal. Discursos personales de los y las servidoras públicas en torno a la satisfacción de su pertenencia a la dependencia de Seguridad Pública de la Ciudad de México.

1. “Si yo sí me encuentro satisfecha porque sobre todo he notado que se trata de regular todo cada día...”.

2. “...siento que es un lugar donde puedo crecer profesionalmente, donde también adquiero conocimiento tanto yo lo solicite o yo lo busque, y también hay como una apertura que yo puedo expresarme, y me parece un pago justo...”.

3. “Me encuentro satisfecho (...) considero que no tengo un mal salario, que el laboral el tiempo que le dedico a mi trabajo no es excesivo, me da la oportunidad de hacer otras cosas”.

4. “Al 100% pues no (...) en mi caso específico que no tuviera que rolar turnos, esa es una. Dos que hubiera más apertura para escuchar las opiniones del personal. Más a los Jefes, de estar más abiertos a lo que el personal operativo piensa y necesite”.

5. “Satisfecha sí con las actividades estoy haciendo actualmente sí. Sí, sí, me siento bien”.

6. “Pues más o menos, no sé cómo me medirlo pues no hay como muchas satisfacción porque los salarios no son iguales para todos. Y creo eso no te motiva mucho”.

8. “Si me pones una escala Likert, puedo decir que me quedaría en el número 3, que sería ni satisfecho, ni poco satisfecho (...) Porque mi trabajo me muestra que puedo tener algún otro puesto, pero por los favoritismos de esta administración, no tengo ese puesto. Pero cuando se

me requiere, si soy necesario en la institución”.

9. “Sí, se me considero satisfecha (...) Desde que entré, el hecho de que yo haya logrado entrar para mí, pues fue una satisfacción y sigue siendo una satisfacción grande. Porque regularmente se escucha que se entra por palancas en este caso, en base a mi experiencia, no, si pase por un proceso y pues no, ahora sí que no, no es por que haya conocido alguien”.

10. “Me siento satisfecho me siento orgulloso, ya que llevo 17 años ahí y siento que puedo dar, puedo desempeñarme en las actividades que me vayan encomendando día a día, es un poquito complicado porque se aprende día a día se va aprendiendo pero con responsabilidad se puede lograr”.

11. “Sí (...) Porque bueno, vamos con el ámbito económico me pagan bien, trabajé también en el sector privado, ganabas mucho menos y trabajabas mucho más. Me gusta mi trabajo, si considero”.

12. “Me siento muy satisfecha, creo que lo que hago contribuye un poco a las decisiones, a las personas que puedan estar dentro del ámbito de seguridad, y si me gusta estoy satisfecha”.

B) Compañeros. Expresiones de los y las servidoras públicas acerca de lo que sus compañeros manifiestan acerca de la satisfacción de formar parte de la institución.

1. “...si hay personas insatisfechas no precisamente sea por esta falta de igualdad, sino por otro tipo de razones, de motivos (...) por esta disparidad de oportunidades”.

2. “Creo que sí, o sea no he escuchado a ningún compañero o bueno hay uno que es otro que se queja, ¿no? En forma de que sienten que hay más posibilidades de que las mujeres lleguen a un cargo que crezcan o que nos dan mayores beneficios que a ellos, ya dicen que, o sea cómo que las mujeres o el genero femenino los quiera pisotear...”.

4. "...en mi área en específico no, pero con otras áreas y respecto a esta asignación de directores que provienen de otra dependencia, me parece que sí hay cierto nivel de descontento porque hay personas capaces dentro del centro en el que trabajo que bien podrían ocupar esos puestos”.
5. “Ahí creo que es igual, no creo que haya diferencia en cuanto al género”.
6. “Muchas de ellas no están satisfechas. Están inconformes. Están inconformes por cuestión de trabajo, cuestión de diferencia salarial, en cuestión de...a lo mejor de las oportunidades para ascender”.
7. “...he visto que está contento, se llegan a quejar cuando hay exceso de trabajo, como todos, pero sí percibo un ambiente laboral sano, no, por lo menos con la gente que trabajo, no que esté enojada o molesta o que diga ya estoy harta o molesta, no, creo que es positiva”.
8. “En estos momentos de transición, en donde no sabemos a qué institución vamos a pertenecer, mis compañeras que tienen un grado de operativo, sienten incertidumbre porque se supone que la institución a la que vamos, solamente es personal que no cuenta con un grado. No saben qué va a pasar, el mando no les dice qué es lo que va a pasar con ellos, cuáles van a hacer sus funciones, si van a seguir en la misma línea, si van a ganar lo mismo, si van a los van a cambiar, si les van a ofrecer algo más, también no hay certidumbre por parte de las actividades a realizar”.
9. “Pues, algunos entraron por recomendación y no lo ven con la misma manera de que, por ejemplo, me que si me costó y que la otra parte haya entrado de la manera fácil, es algo mejor como que no se le da el mismo valor a las cosas, eso es lo que yo pienso”.
11. “Es algo difícil, porque aquí se entrelazan muchos aspectos, hay muchas personas que nunca han trabajado en el sector privado y son muy burócratas y se la pasan quejando de lo

que hacen y de lo que no hacen, entonces ya sean mujeres u hombres, ese es el mismo aspecto de mujeres que vienen del ámbito privado, que son muy trabajadores, tanto hombres como mujeres, entonces considero es lo mismo”.

12. “Pues igual no es por género, claro que sí hay compañeros insatisfechos, que se quejan demasiado, pero puede ser hombre, puede ser mujer y es cuestión de personalidad y expectativas y frustraciones que cada quien tenga, pero no depende género, yo creo que depende de cada quien su vida y sus vivencias”.

C) Evaluación del desempeño

1. “Yo creo que sí, si es igual ahí también. No es como que... al menos no he tenido acceso o no tenido experiencias para poder llegar a una conclusión de que hay preferencias...”.

2. “...no hay ya tema, o sea creo que dentro del desempeño y del trato y estas oportunidades laborales, creo que ya no hay digamos sesgo o una discriminación”.

5. “Pues tendría que ser igual. Se supone que hay un instrumento, en el que no hay una tendencia o diferencia, entonces tendría que ser igual para todos”.

6. “Al principio no se llevaban a cabo esas evaluaciones del desempeño, después me tocó un mando hombre, que de hecho tuvo muchos problemas, tuvo problemas de acoso sexual, este, nefasto el tipo, él no sé, este, que problema traía conmigo pero en sus evaluaciones era, así como de pues nadie puede sacar el máximo, porque el máximo pues ni yo”.

7. “Creo que sí, sí porque utiliza a un formato donde nos hacen las preguntas”.

8. “No (...) Por qué se basa en la percepción que tiene el jefe, no en los resultados. No es objetivo”

9. “Porque se maneja o sea se lleva a cabo el mismo proceso para ambos, o sea no he notado

diferencias”.

10. “Sí es equitativo (...) Porque todos vamos trabajando la misma línea y a todos nos califican con el mismo parámetro”.

11. “Porque depende de los jefes, como verificar a la gente, verles sus cargas, tienen que cumplir aquí todos con sus entrevistas, ya depende de cada persona, cómo vaya desempeñándose, pero aquí no podemos decir hoy no trabajo, no le echo ganas, todos tienen que estar la par, vamos al día entonces, si es igual”.

12. “Sí, si considero que a todos nos evalúan de la misma forma, no he notado alguna diferencia por ser hombre o por ser mujer”.

Hostigamiento y acoso sexual. Se refiere al conocimiento que las y los servidores públicos tienen acerca de este tema, y la existencia de este tipos de prácticas a nivel institucional.

a) Presencia de acciones de hostigamiento y/o acoso sexual. Se refiere a las diferentes expresiones de los y las servidoras públicas sobre la presencia de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual en la institución.

1. ”Pues no directamente, o sea no he presenciado tampoco. Me he enterado de casos muy ajenos pero no tengo como la certeza”.

2. “Dentro de la dependencia había un jefe que era un ser o con una chica, o sea con una que digamos que es de mi mismo nivel. Y pues yo decidí dejarle hablar a ese mando por esas acciones y como que no la agarró en contra de mí, pero al menos feo si me veía, ¿no? Era como un tema que aparte, o sea para saludarte a fuerzas, te quería abrazar, dar beso, o sea tenías que interrumpir tu labor para saludarlo, ¿no? Y cuando le pedí que lo dejará de hacer se super molestó, entonces, pues todo mundo me decía, pues ojalá que nunca sea tu jefe porque

si no te vas a hacer la vida imposible y lo bueno es que en ese momento, después de mucho tiempo la chica habló y pues ya lo quitaron de ese puesto digamos lo así”.

3. “He visto y he escuchado que ha existido en mi trabajo. No me ha tocado a mí, pero sí ha existido en mi trabajo”

4. “...se corre el rumor de que hace algunos meses dieron debajo a dos personas por un tema respecto a una situación de acoso, pero la verdad es que no tengo pleno conocimiento de ello, sólo es un rumor”.

5. “Sí, no lo ví, supe, escuché sí. una chica, medio nueva...”.

6. “...precisamente con este jefe que me puso ese tipo de valoración, me dijo una vez que quería hablar conmigo, le dije bueno, no, pero dijo vamos a un cubículo, no sé qué, porque ya estaba conmigo, puede ir cada vez que pasaba este jefe, ella se hacía a un lado, se escondía, al principio no me percataba, que pasaba esta situación, ya después ella me contó que este fulano fue su primer jefe, la empezó a envolver, a envolver, a envolver, hasta que ya cuando veían un caso, la llevaba casi al sanitario, y la besaba, la tocaba y lo decía que él tenía muy buena relación con la directora de psicología en ese momento, y que por eso situaciones, pues como diciendo, ella sabe a que le tira, si como, si dices, no sé qué, entonces me estuvo contando eso, llorando obviamente, y ya que se desahogó, por eso me decía que no, no lo podía ni ver, porque lo de la aversión que le generaba...”.

7. “No, no lo he denunciado y no he presenciado”.

8. “Sí (...) De hecho, a mí me acusaron de acoso sexual, por el hecho de que una compañera me estaba hostigando a mí, en el momento en donde yo no le hice caso, fui acusado de acoso sexual por parte de ella, afortunadamente yo tenía, y aún tengo sus correos, en donde ella me pide que salgamos, en donde me pide, que nos vayamos a portar mal a un

hotel, y también he percibido cuando mis compañeras han intentado denunciar, pero sin éxito por lo mismo de que algunas veces se mostraron muy, muy platicadoras con alguien que creyeron que era su pareja ideal, le abrieron tanto la puerta que en el momento en donde ya quisieron cerrarla, ya no supieron cómo, y entonces sintieron hostigadas por esta persona, pero no llegaron ni a una denuncia, ni a una especie de cierre de esta relación”.

9. “Yo sí lo he vivido, pero no es mi centro de trabajo, sino afuera, denunciado no. Cuando iba en la universidad por parte de un maestro si me hacía insinuaciones y en algún momento llegó a ser incómodo, porque ya me mandaba mensajes y pues ya era un poco insistente y pues sí me ví en la necesidad de bloquearlo”.

10. “No yo no lo he visto ni escuchado”.

11. “Hablando de eso, ayer me comentaba un compañero que tiene su novia, aquí mismo que a su novia la está hostigando otro compañero de trabajo...”.

12. “En el interior no, nunca he visto, me he enterado, bueno, bueno, no, bueno es que no se podrían escuchar, pero que a mí me conste no. Pero fuera, le ha pasado a amigas, en el metro, caminando, también antes pasas si te gritan, te dicen cosas morbosas o así, antes ya hace mucho que ya no me pasa, yo creo que es parte de todo esto que ha venido de la violencia contra la mujer, de todo ese tipo de comportamientos que luego tenían las personas hacían las mujeres”.

b) Capacitación sobre hostigamiento y/o acoso sexual. Expresiones de las y los servidores públicos acerca de la existencia de cursos del tema al interior de la dependencia.

1. “Sí me han proporcionado mucha información, al menos la suficiente como para poder identificar los aspectos de cuándo se trata de un acoso, cuándo se trata de un hostigamiento y como debo de proceder...”.

2. “Ah, hace poco ahora, recibimos una plática acerca de esto”.
 4. “Sí, de hecho hace algunos meses que tuvimos una plática al que obligatorio para todo el persona acudiera a ella”.
 5. “Ah sí un curso, en las instalaciones (...) Fue a raíz de como de justificar determinadas situaciones en la institución, que tienen que ver con el hostigamiento y el acoso...”
 6. “Cursos, solamente”.
 8. “Reparten trípticos, dan pláticas, y supuestamente te brindan orientación para que tú vayas a denunciar ese tipo de conductas”.
 9. “En pláticas, nos han dado pláticas, a habido también cursos, pero más que nada son pláticas”.
 11. “Sí, últimamente lo han estado difundiendo mucho esa parte, y como te decía, nos faltan más cursos, más cursos...”.
 12. “Los cursos, esas pláticas son pláticas realmente las que nos han brindado, creo que nada más los cursos, bueno las pláticas, folletos, también nos han hecho hacer cursos en línea, creo que nada más”.
- c) Opinión de capacitación en materia de hostigamiento y/o acoso sexual. Comprende los discursos de los y las servidoras públicas acerca de la utilidad de los cursos que se han ofrecido en la institución sobre hostigamiento y/o acoso sexual.
1. “Yo creo que sí han sido buenas pero yo sí me he quedado con un poquito más de hambre, porque como que hay, o sea han sido , por ejemplo si es para hostigamiento y acoso, ha sido muy general...”.
 2. “Considero que las presenciales hay más una sensibilización porque aparte de que exigen el 100% de la atención, ¿no? A que la es línea, pues medio leer, medio como quedas,

es que le hiciste y en la hora del examen, digamos que regresarte o buscar de nuevo la respuesta y entonces ya no hay una sensibilización o la hacen de tén marín de do pingüé y como al final te da unos resultados de buena mala. Entonces tú puedes al final hacer otros intentos y acreditar el curso...”

3. “Fue importante, fue buena, porque ahí no se hicieron ver las diferencias, ejemplos, los casos, y también nos dieron una extensión donde podemos denunciar ese tipo de cosas y dónde nos podemos acercar”

4. “...en la plática en la que a mí me tocó estar, me pareció que el personal estuvo receptivo a la información que nos dieron, no emitieron muchos comentarios al respecto, pero al menos me pareció que todo mundo prestó atención”

5. “...nada más como te decía que no me gustan esas capacitaciones en línea que son por obligación, más por el deseo de cumplirlas y que son fuera del horario del trabajo. Más como esas del hostigamiento que es dentro del horario, es muy diferente la interacción a nada más una pantalla, un “videito”, se pierde esa interacción”

5. “No lo puedo confirmar, corroborar que se haya aplicado, pero pues como se ve tal vez con los compañeros no, pero de las compañeras yo creo que sí, porque pues tú te das cuentas de estar escuchando los cursos, y los comentarios y de más, esas expresiones de situaciones como que les cae el veinte, de yo estoy en algo así, se identifican y les cae el veinte...”

6. “Pues son muy sencillos, son muy simples, ahora sí que son la punta del iceberg, solamente te dan como una embarrada, pero considero yo, que debería de haber estos cursos especialmente para personas víctimas, es decir, no para todos, sino quien lo considere o que se haya percibido vulnerada o vulnerado, que tengan mayor acceso a otro tipo de cursos, y a canalizar...”

7. “Sí yo sí creo que sí, como te decía de alguna manera te abre como el panorama o te dice, estamos viviendo esto, ¿no?. Este pone atención y sí yo creo que sí te permite como estar más alerta o por lo menos tener la conciencia de que está pasando y también de las acciones que puedes tomar si eres víctima o de lo que te puede suceder si eres víctimario...”.

8. “Si resultan útiles, porque orientan y les hace ver a las mujeres y a los hombres, que no tienen que estar aguantando ese tipo de situaciones. Lamentablemente, cuando le dan continuidad a una queja es cuando la gente se da cuenta que no sirve una capacitación y tampoco sirve levantar una queja”.

9. “Que sí es importante que haya ese tipo de pláticas, porque si yo pienso, aunque yo no lo haya notado, o no lo he notado, pero pienso que a lo mejor si hay. Y personas así como yo, que me sucedió en una universidad, pues a lo mejor lo viven y no lo dicen, por miedo a lo mejor a perder su empleo”.

10.”Bueno, según mi punto de vista y mi expectativa nos ha servido bastante y lo tomamos con seriedad a veces creemos que estamos haciendo bien esto cuando podemos transgredir integridad o el espacio de otra persona y eso no sirve para decir wow esto me puede ocasionar ciertos problemas a futuro o terceras personas lo pueden ver como una acción negativa hacia otra persona”.

11. “Por las cargas de trabajo, por la seriedad de la gente, no le tomó mayor importancia, nada más es ir a cubrir el tiempo, pasar el examen, la prueba que hay, ya, el chiste es cubrir el requisito”.

12. “Sí, yo creo que sí tiene mi impacto, porque si alguna vez algún compañero o compañera porque puede ser ambos géneros, quiere tener esas cosas conductas, pues ya después de esas pláticas saber que no es correcto, en cierta forma, por no invadir la privacidad o no ser

respetuosos con la otra persona, si se van a limitar o sea, realmente la gente se limita, porque sabe que ya se le dijo que no, yo creo que sí sirve”

d) Sanciones a prácticas de hostigamiento y/o acoso sexual. Se refiere a las diferentes expresiones de las y los servidores públicos de las medidas que fueron aplicadas a quienes incurrieron en conductas de hostigamiento y/o acoso sexual.

3. “No hay por ahí dos casos, uno se denunció y si tuvo una repercusión, si tuvo una consecuencia y el otro se había denunciado, pero no había tenido nada hasta hace poco, pues más o menos se pudo hacer algo. Pero también hay casos donde no se ha hecho nada”.

4. “No se si hubo la queja, señalamiento o la denuncia pero este, yo supongo que no, porque yo no ví que sucediera nada, la cosa siguió igual”.

8. “...si tú haces alguna denuncia, no lleva una sanción. Si alguna persona la llegan a acusar de acoso, siempre y cuando sea del mismo rango, lo único que hacen es cambiarlo de área. Si es como le sucedió un compañero que lo acusaron de acoso sexual y era la sobrina del titular, si lo dieron de baja”.

11. “...lo más que puede pasar lo que he visto es que cambian de área a las personas, las distribuyen en las distintas áreas, y no veo que cause el impacto que debe de causar...”.

Inclusión. Comprende el conocimiento de las y los servidores públicos acerca de la existencia de estrategias de comunicación inclusiva en la dependencia en la que laboran.

a) Definición de comunicación incluyente. Comprende las diferentes expresiones de los y las servidoras públicas acerca de lo que entienden por comunicación incluyente.

3. “Yo entiendo quizás que no es dirigido el mensaje, sea cual sea, a una población o a un

sector específico o en particular, sino que esté abierto a cualquier persona que pudiera tener acceso a esa información”.

5. “Pues dirigirse a las personas sin adjetivos en los que descalifiques a la otra, o sea, ni peyorativo ni exclamativo, eso entiendo por incluyente...”

6. “...se debe considerar todo, la cuestión de género, la cuestión de discapacidades, de etnias, que se puede decir, de estratos sociales, de todo. O sea, de todo se tiene que tener presente. Se tiene que tener presente cuando te vas a dirigir a alguien”.

7. “...pues tomar en cuenta tanto a hombres como mujeres, no, cuando nosotros nos dirigimos o platicamos con alguien”.

8. “Comunicación incluyente sería que te hagas entender y entiendas a todos tipos de personas”.

9. “Que se maneje un lenguaje, que lo entiendan todo tipo de personas, porque a veces se emplean palabras que no todos entendemos”.

10. “Yo desconozco el tema pero puedo decir que es donde nosotros nos permiten expresarnos adecuadamente y nuestros mandos que nos escuchen y nosotros escucharlos a ellos”.

11. “...no lo tengo bien definido, el término, pero de acuerdo a lo que yo defino, es que le hables con igualdad tanto como a un hombre, como a una mujer, no hacer distinción de que digas la señorita, es hablar en general, lo compañeros, no distinguir a ver las compañeras, los compañeros, sino incluir a un equipo de trabajo...”.

11. “Qué justo te pregunten cómo quieres que te digan, cómo quieres que te hablen, cómo quieres que se comuniquen contigo”.

b) Capacitación sobre comunicación incluyente. Expresiones de los y las servidoras publicas en torno a la existencia o no de capacitaciones dentro de la dependencia sobre el tema

en concreto.

1. “No, bueno, no yo no he tenido acceso a eso, tal vez lo haya, pero yo no he tenido acceso”.

4. “...recibimos un oficio en donde nosotros teníamos como la misión por así decirlo, que durante el sexenio de la nueva presidente nosotros nos refiriéramos a ella como Comandanta de la suprima, de las fuerzas armadas”.

Entonces si bien digo no tengo conocimiento pleno del tema, a mí entender en términos gramaticales la palabra Comandanta me parece que está mal escrita, sin embargo ella lleva una política incluyente o algo así ...”.

4. “Fíjate que en eso no he puesto atención”.

5. “Pues creo que trata de hacerlo como compañeros, compañeras, compañeres, pero no aún así creo que falta mucho más”.

6. “Pues creo que no, creo que todavía no nos falta por utilizar un lenguaje incluyente, o sea sí hemos recibido capacitación y nos ponen letreros pero creo que todavía hay mucho trabajo que hacer en cuanto a eso”.

8. “No (...) Porque no tenemos un lenguaje de señas, no tenemos lenguaje braille, porque no tenemos, a pesar de que existe personal discapacitado en las diversas áreas que conforman la dependencia. No se cuenta con ese tipo de situaciones”

9. Igual en plática, en pláticas, si hubo, donde se nos hizo énfasis en sobre todo con los evaluados que hay gente que viene de varios estados o hay gente que tiene habla otra lengua”.

10. “Yo creo que sí pero no me acuerdo en este momento, porque si nos capacitan de muchas maneras”.

11. “Como te había dicho han habido cursos, pero muy, muy expres, muy superficiales, nada de capacitación profunda que realmente nos conciencie”.

12. “Lo último que recuerdo es que ya se tenía que llamar subdirectora, jefa de departamento, o sea como mencionar cuando era femenino, decir jefa de departamento o subdirectora y no es subdirector, es lo que creo recuerdo que hubo ese cambio, aunque siempre todavía algunos dos reportes que veo que todavía no manejan al 100%, todavía lo manejan como masculino...”.

Diversidad sexual. Se refiere a los diferentes discursos que las y los servidores públicos expresaron entorno a la existencia de cursos sobre diversidad sexual y de género.

1. “Sí, me interesa mucho sobre la diversidad sexual, una porque pertenezco al colectivo LGBT, pero y aparte la Maestría de Perspectiva de Género. Entonces, pues en sí mi labor, digamos, independientemente de la profesional, tengo como un compromiso...”.

4.”Yo creo que siempre es importante reforzar conocimientos y sobre todo el tema este de ahora, como si identificas, hay personas que sí identifican ya no llamemos solo como hombre, como mujer sino otros géneros, a lo mejor como tener un conocimiento sobre ellos, todos, sería importante. Es un tema muy nuevo que necesita como profundizarse”.

5.”Si tal vez ahorita no se ha presentado tanto en la Institución, pero ya se han tenido casos en los que hay personas que ya se cambiaron hasta el nombre, igual por esta cuestión de identidad, un caso muy curioso que para el uso de los sanitarios, no está como muy definida esta parte, muy clara en ese sentido en la institución cuando una evaluada venía igual ya con otro tipo de identidad, y al final a los baños así a cuál hay que llevar, al de hombres o de mujeres, porque yo creo que en relación cuando una mujer quiera entrar al baño de los hombres no creo que haya tanto problema, pero no creo que las mujeres se sientan tan cómodas que un hombre entrando al baño de mujeres, entonces creo que en esta parte hay que

trabajar”.

6. “Aquí, nada, nada. Y desde ahí voy, no hay nada de eso. No hay nada de eso. De hecho, hace como tres años hubo un medio curso, que me parece que una persona traía su credencia en el elector, no recuerdo bien si como hombre o como mujer, y él o ella ya venía como tal, ¿no? Hubo problemas, creo que hubo una queja, porque los compañeros no supieron como tratar con esa situación”.

7. “No lo sé, es una buena pregunta, ¿que esté? A lo mejor no les interesa, y por eso no lo da, no lo sé”.

8. “De la diversidad sexual porque la mayoría se cierra al hecho de tener un compañero que tenga otro tipo de preferencias y nos gusta hacer mucha burla pero no recibirla...”.

8. “Porque en tus mismos formatos para aceptar te dice sexo hombre o mujer. No hay algo que te diga otro espacio. Solamente deben existir hombres y mujeres independientemente de la preferencia o del gusto que tenga”.

9. “Igual todo es con pláticas, inclusive aquí en mi centro de trabajo, si hay gente, o sea, hay de todo”.

10. “Yo creo que sí, por ejemplo cursos relacionado con el género relacionado con violencia hacia las mujeres, nos han dado talleres de masculinidad, yo creo que esos son temas muy importantes que nos infunden el respeto hacia los compañeros o compañeras”.

11. “Es el mismo, han impartido así un curso de diversidad sexual sí hubo, pero como te digo, son muy, muy superficiales, no profundizan, no concretan, no son talleres donde, entres en contacto con las personas, porque se te graba más, aprendes más, que con un curso en línea, que aquí como todo ha sido en línea, muy expreso, que por los mismos tiempos, las cargas de trabajo la institución, yo creo que se preocupa más por el requisito de que todos ya tomaron el

curso, ya lo que sigue”.

12. “Pues faltan esos temas de diversidad, de hablar de la inclusión, como te identificas, de los diferentes tipos de género que existen, las diferentes tipos de identificación de las personas que puedes encontrar todas estas personas que se identifiquen con cierto grupo, y son tantos que es muy importante que los conozcamos para poder saber relacionarnos con esa ciudadanía”.

Discriminación. Se refiere a la información que las y los servidores públicos han recibido por parte de la dependencia en relación con el tema, así como la existencia de prácticas que involucren discriminación.

a) Capacitación. Comprende cursos que las y los servidores públicos manifestaron haber recibido en materia de discriminación.

1. “Me parece que sí, pero yo no recuerdo haber tomado algunos sobre esos temas en específico no lo recuerdo sobre la no discriminación sí, pero de los otros dos no”.

7. "Pues es solamente los cursos que tenemos, o el correo que nos llega de que se cero tolerancia a la discriminación, pero nada más”.

12. “No, no de ese tema no nos han dado algún curso, así que yo recuerde no”.

b) Prácticas de discriminación. Expresiones de los y las servidoras públicas, relacionadas con la existencia de prácticas de discriminación al interior de la institución.

4. “No me parece que no, de hecho en el comedor tenemos este, y hay una espacio asignado para personas que a lo mejor tienen alguna, alguna discapacidad física”.

8. “Porque en tus mismos formatos para aceptar te dice sexo hombre o mujer. No hay algo que te diga otro espacio. Solamente deben existir hombres y mujeres independientemente de la preferencia o del gusto que tenga”.